

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MOTIVASI

Indri Wulandari¹, Elfiswandi²,
Dori Mitra Candana³, Elva Rahmi Fitri⁴

Program Studi Manajemen¹, Program Studi Akuntansi²,
Program Studi Manajemen³, Program Studi Budidaya Tanaman⁴
Fakultas Ekonomi dan Bisnis¹, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis²,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis³,
Fakultas Teknologi Produksi Tanaman Perkebunan⁴
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang¹,
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang²,
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang³,
Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh⁴

indriwulandari2018@gmail.com¹, elfis2022_1@yahoo.com²,
dorimirza07@gmail.com³, elvarahmifitri@gmail.com⁴

Received: February 19, 2023. **Revised:** March 14, 2024. **Accepted:** March 17, 2024
Issue Period: Vol.8 No.2 (2024), Pp 370-379

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan karyawan Terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 orang karyawan sebagai responden pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Motivasi pada PT. United Tractors, Terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara Pengembangan Karyawan terhadap Motivasi pada PT. United Tractors, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. United Tractors, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. United Tractors, Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. United Tractors, Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi pada PT. United Tractors dan Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi pada PT. United Tractors.

Katakunci: Pelatihan Kerja, Pengembangan Karyawan, Produktivitas Kerja, Motivasi

Abstract: The study aims examine the effec of Job training and employee development on work productivity, with motivation as an intervening variable, using primary data obtained by disseminating questionnaires to 60 employees as respondents at PT. United Tractors Tbk Cabang Padang. In this study, we used the



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1478

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Structural Equation Modeling (SEM) analysis tool using Partial Least Squares (PLS). The results of the research show that, There is a positive and significant influence between Job Training on Motivation at PT. United Tractor, There is a positive and non-significant influence between Employee Development at Motivation at PT. United Tractor, There is a positive and significant influence between Job Training at Employee Productivity at PT. United Tractor, There is a positive and significant influence between Employee Development at Work Productivity at PT. United Tractor, There is a positive and non-significant influence between Motivation on Work Productivity at PT. United Tractor, There is a positive and non-significant effect of Job Training on Work Productivity through Motivation at PT. United Tractor and There is a positive and non-significant influence between Employee Development on Work Productivity through Motivation at United Tractors.

Keywords: Job Training, Employee Development, Work Productivity, Motivation.

I. PENDAHULUAN

Dalam operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Karena kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Faktor manusia juga merupakan faktor terpenting, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku, perasaan akal dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi suatu perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja.

PT. United Tractors Tbk Cabang Padang, yang bergerak sebagai distributor tunggal alat berat komatsu di indonesia. PT. United Tractors Tbk Cabang Padang memiliki empat unit usaha yaitu mesin konstruksi, kontraktor penambangan, pertambangan dan konstruksi.

United Tractors (UT/ Perusahaan) adalah distributor alat berat terkemuka dan terbesar di indonesia, menyediakan produk dan merek-merek terkenal di dunia seperti komatsu, UD Trucks, Scania, Bomag, Tadano, dan Hutan Komatsu. Kantor PT. United Tractors Tbk Cabang Padang terletak di kawasan By pass KM. 12 Lubuk Begalung dan menempati areal seluas $\pm 10.901 \text{ m}^2$. Didirikan pada tanggal 17 oktober 1994 PT. United Tractors Cabang Padang berkembang sangat pesat. Kegiatan usaha meliputi kegiatan perkantoran dan kegiatan pendukungnya pergudangan dan perbengkelan.

United Tractors menjalankan bisnisnya melalui tiga unit bisnis utama yang dikenal dengan Mesin Konstruksi , Kontraktor Penambangan dan Pertambangan. Unit usaha mesin konstruksi dengan nama United Tractors berperan sebagai distributor alat berat terkemuka dan terbesar di indonesia.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan waktu yang sangat singkat dan tepat. Produktivitas bagi karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan [1].

Menurut Sondang dalam [2] produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini cara kerja kemarin dan hasil yang dicapai besok juga harus lebih baik atau banyak diperoleh hari ini

Menurut sinambela dalam [3] Pelatihan kerja merupakan proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pelatihan merupakan upaya untuk bisa memperbaiki kinerja para tenaga kerja dalam bidang pekerjaannya. Para tenaga kerja harus bisa benar-benar melaksanakan tanggung jawabnya. Maka dari



itu pelatihan sangat dibutuhkan sehingga keahlian sangat bisa sangat menunjang untuk kinerja para karyawan.

Jadi dapat dikatakan bahwa pelatihan pada dasarnya merupakan proses penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan karena pelatihan juga merupakan sarana ampuh dalam mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan perubahan yang sedemikian pesat, jika dilakukan dengan tahapan yang benar pelatihan tersebut tidaklah sia-sia.

Menurut yuli dalam [4] pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan umum.

Pengembangan dilaksanakan untuk untuk meningkatkan produktivitas karyawan, pengembangan karyawan akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam sebuah perusahaan [5].

Motivasi adalah tindakan manajemen untuk mendorong karyawan meningkatkan karir pada suatu perusahaan dengan suatu prestasi. Motivasi diberikan dalam bentuk imbalan berupa material dan non material. Imbalan material yang pantas atas beban kerja pada suatu posisi akan mendorong karyawan menempati posisi itu. Imbalan non material seperti reward (penghargaan) dan kompensasi tidak langsung dalam bentuk pengembangan kemampuan juga akan mendorong karyawan untuk berprestasi dalam berkarir [6].

Motivasi berkaitan erat dengan produktivitas kerja, karena semakin tinggi tingkat motivasi maka seseorang akan bersemangat melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak perusahaan, didapatkan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.

Dari uraian diatas ada beberapa faktor yang diidentifikasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.

Tabel 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.

No	Faktor yang mempengaruhi produktivitas	Target %	Capaian %			Kriteria %
			2020	2021	2022	
1	Kedisiplinan kehadiran karyawan	90 %	81%	79%	87%	100 %
2	Pelatihan karyawan	88 %	83%	82%	80%	100 %
3	Pengembangan karyawan	85 %	79%	80%	82%	100 %
4	Motivasi kerja	90 %	87%	84%	87%	100 %

Sumber : Wawancara PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 4 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang. Target yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 100% belum terealisasi dengan baik, dilihat dari presentasi pencapaian atas target yang telah ditentukan. Kedisiplinan kehadiran karyawan terealisasikan sebanyak 90%, pelatihan kerja sebanyak 88%, pengembangan karyawan sebanyak 85%, dan motivasi sebanyak 90%. Maka terlihat dari 4 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang paling tinggi mencapai 90% dan yang paling rendah hanya mencapai 85%.

Tabel diatas juga menunjukkan bahwa perkembangan karyawan dari tahun 2020 sampai tahun 2022 masih belum disiplin karena kehadiran yang sempat menurun pada tahun 2021 begitupun dengan faktor pelatihan, pengembangan dan motivasi kerja yang terus menurun setiap tahunnya. Dimana hal ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

II. METODE DAN MATERI



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1478

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

METODE

Dalam penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang meliputi pengumpulan data, penyusunan dan menganalisa yang berasal dari angka-angka yang telah diperoleh dari perusahaan yang bersangkutan. Kemudian diolah menjadi data dan kemudian dilanjutkan dengan menganalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. 60 orang sampel kemudian dari populasi adalah sebanyak 60 orang karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. [7] Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Produktivitas bagi karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Ada tiga faktor penting yang mendukung tercapainya tingkat produktivitas yaitu pelatihan kerja, pengembangan karyawan dan motivasi kerja karyawan [1].

Pelatihan Kerja

Pelatihan menurut [8] adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan menurut Kasmir 2016 dalam [8] merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya

Pengembangan Karyawan

Menurut [9] pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketat persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

Motivasi

Motivasi adalah proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya [10].

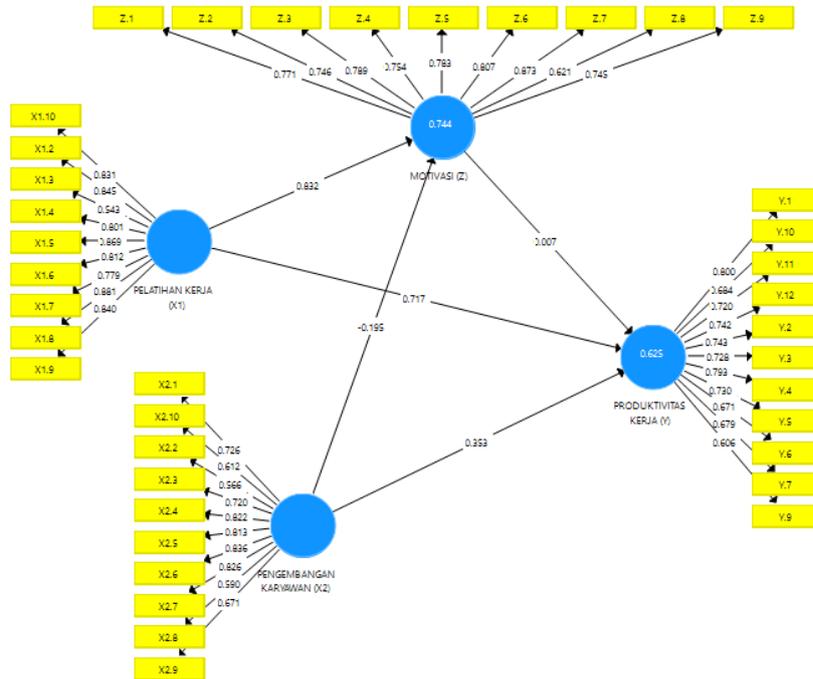
Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif variabel dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu software *SmartPLS V3.2*. adapun pengujian yang dilakukan digolongkan kedalam dua tahap pengujian *outer model* yaitu



menguji validitas setiap variabel yang ada dan pengujian kedua yakni adalah pengujian *inner model* pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang terjadi pada variabel laten eksogen dan endogen.

III. PEMBAHASAN DAN HASIL Analisis Outer Model



Gambar 1. Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi

Dari gambar I di atas, dapat dilihat tingkat kevalidan suatu item pertanyaan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Dalam menilai *outer model* terdapat tiga kriteria dalam penilaian yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Adapun dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini batasan nilai *Convergent Validity* diatas 0,6.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *Validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 2.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Pelatihan Kerja(X1)	0,590
Pengembangan Karyawan(X2)	0,650
Motivasi (Z)	0,526
Produktivitas Kerja(Y)	0,518

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua konstruk atau variabel di atas telah memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > dari 0,50 sebagaimana telah sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan.



Penilaian Reabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Tabel 3. Reabilitas

	Cronbach'a Alpha	Reliabilitas Komposit	Keterangan
Motivasi (Z)	0,913	0,928	Reliabel
Pelatihan Kerja (X1)	0,930	0,943	Reliabel
Pengembangan Karyawan (X2)	0,897	0,916	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,908	0,922	Reliabel

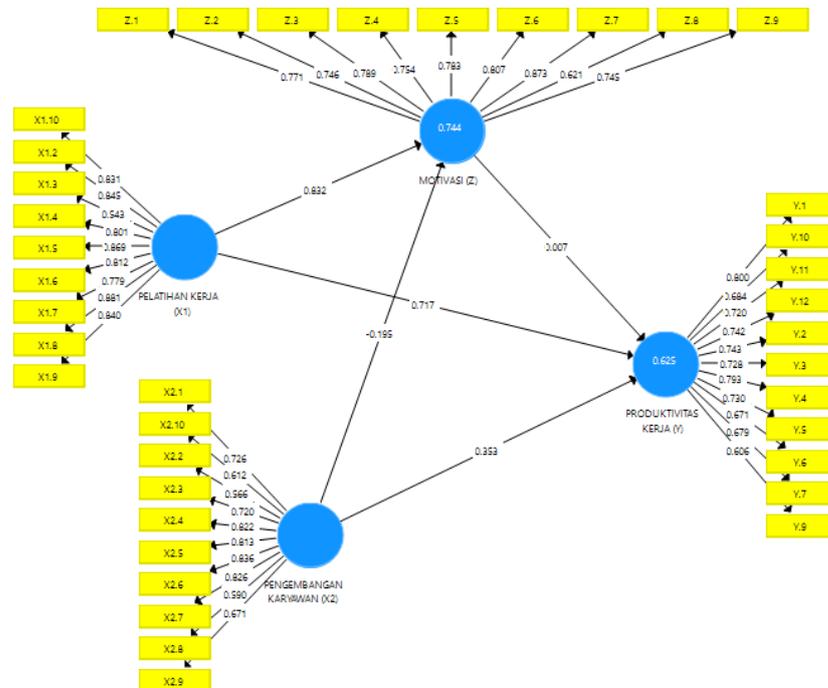
Berdasarkan tabel diatas telah ditemukan nilai *cronbach alpha* diatas 0,60 artinya bahwa tingkat keandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliabilty* masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*..

Persamaan *Outer Model*

Berdasarkan gambar2, maka dapat diambil Persamaan, merupakan gambaran besarnya pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan, Motivasi melalui Produktivitas Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Produktivitas Kerja} = \beta_1 \text{Pelatihan Kerja}(X1) + \beta_2 \text{Pengembangan Karyawan}(X2) + \beta_3 \text{Motivasi}(Z) + e_1$$

$$\text{Motivasi} = \beta_1 \text{Pelatihan Kerja}(X1) + \beta_2 \text{Pengembangan Karyawan} (X2) + \beta_3 \text{Produktivitas Kerja} (Y) + e_1$$



Gambar 2. Hasil *OuterLoading*



Berikutnya, sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, maka penilaian *inner model* dievaluasi melalui dengan melihat nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 5:

Tabe5.Evaluasi Nilai *R-Square*

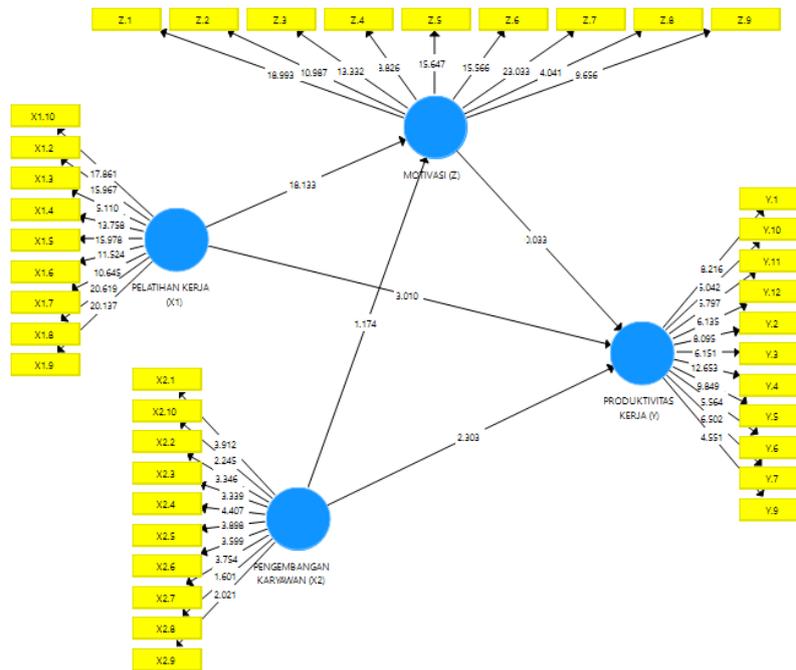
	R Square	Adjusted R Square
Motivasi (Z)	0,744	0,735
Produktivitas Kerja (Y)	0,625	0,605

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2024

Pada table di atas, terlihat nilai *R-Square* konstruk Motivasi sebesar 0,744 atau sebesar 74,4% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan, sisanya 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Produktivitas Kerja sebesar 0,625 atau sebesar 62,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Produktivitas Kerja dari konstruk Pelatihan Kerja, Pengembangan Karyawan dan Motivasi, sisanya 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini.

Pengujian Inner Model

Proses pengujian berikutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari kosntruk eksogen.



Sumber: Hasil uji SmartPLS, 2024

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis berujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening . pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan



t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik /t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha5%, maka Ho ditolak dan jika t-statistik / t-hitung > t-tabel 1.96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada tabel 5.

Pengaruh Langsung

Tabel 5.Pengaruh langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standard Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STEDEV)	P Values
Motivasi (Z) - >Produktivitas Kerja (Y)	0,007	-0,017	0,223	0,032	0,975
Pelatihan Kerja (X1) - >Motivasi (Z)	0,832	0,840	0,046	18,181	0,000
Pelatihan Kerja (X1) -> Produktivitas Kerja (Y)	0,717	0,731	0,256	2,803	0,005
Pengembangan Karyawan (X2) ->Motivasi (Z)	-0,195	-0,179	0,150	1,301	0,194
Pengembangan Karyawan (X2) ->Produktivitas Kerja (Y)	0,353	0,378	0,164	2,159	0,031

Sumber:Hasil uji SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel di atas terlihat hasil pengujian hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ke lima yang merupakan pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap KinerjaKaryawan melalui Kesejahteraan Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Motivasi (Z)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Pelatihan Kerja sebesar 0,832 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pelatihan Kerja terhadap Motivasi. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,832 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pelatihan Kerja dan Motivasi. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 18,181 > 1,96, nilai P-Value 0,000 < 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak **H_1 diterima**.

Pengaruh Pengembangan Karyawan (X2) terhadap Motivasi (Z)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Pengembangan Karyawan sebesar -0,195 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Motivasi. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar -0,195 artinya terdapat nilai negatif antara hubungan Pengembangan Karyawan dan Motivasi. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 1,301 < 1,96, nilai P-Value 0,194 > 0,05 oleh karena itu H_0 diterima **H_2 ditolak**.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Pelatihan kerja sebesar 0,717 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan



konstruk Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,717 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Karyawan. Kemudian, nilai tstatistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 2,803 > 1,96, nilai P-Value 0,005 < 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak H_3 diterima.

Pengaruh Pengembangan Karyawan (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terlihat nilai pengaruh Pengembangan Karyawan sebesar 0,353 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Pengembangan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,353 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pengembangan Karyawan dan Produktivitas Karyawan. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 2,159 > 1,96, nilai P-Value 0,031 < 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak H_4 diterima.

Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standard Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STEDEV))	P Values
Pelatihan Kerja (X1) -> Motivasi (Z) ->Produktivitas Kerja (Y)	0,006	-0,016	0,190	0,031	0,975
Pengembangan Karyawan (X2) ->Motivasi (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	--0,001	-0,014	0,049	0,029	0,977

Sumber: HasilujiSmartPLS,2024

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 7 terlihat hasil pengujian hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis enam sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesejahteraan Karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z)

Nilai koefisien original sampel sebesar 0,006 artinya terdapat nilai negatif antara hubungan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 0,031 < 1,96 nilai P-Value 0,194 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_6 ditolak.

Pengaruh Pengembangan Karyawan (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z)

Nilai koefisien original sampel sebesar -0,001 artinya terdapat nilai negatif antara hubungan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 0,029 < 1,96 nilai P-Value 0,977 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_7 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan Terhadap



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1478

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Produktivitas Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, Pengembangan karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi, Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, Pelatihan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi dan Pengembangan karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

REFERENSI

- [1] S. Sinaga, “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan,” *J. Ilm. METADATA*, vol. 2, no. 2, pp. 159–169, 2019, doi: 10.47652/metadata.v2i2.28.
- [2] K. Pada, P. T. Nadi, and S. Bumi, “= 8098,471 > 3,160 atau (F,” vol. 1, no. 1, pp. 66–82, 2018.
- [3] G. et, al. . Wijianggara, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan KerjaDan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Strateg. dan Apl. Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 217–240, 2021.
- [4] S. Sulistien, I. H. Marwanto, B. Rahayu, and N. Laely, “Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada KSP Duta Mandiri Makmur Kediri,” *JIMEK J. Ilm. Mhs. Ekon.*, vol. 5, no. 2, pp. 214–230, 2022, doi: 10.30737/jimek.v5i2.4047.
- [5] E. Eryana and A. Indah, “Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu,” *IQTISHADUNA J. Ilm. Ekon. Kita*, vol. 9, no. 1, pp. 15–24, 2020, doi: 10.46367/iqtishaduna.v9i1.207.
- [6] W. Liana, “Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang,” *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 1, no. 01, pp. 65–72, 2020, doi: 10.47747/jnmpsdm.v1i01.25.
- [7] I. Hermawan, *No Title*. 2019. [Online]. Available: https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=Vja4DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP10&dq=hermawan&ots=XwBmh_W2lt&sig=FR79vDWbC279_WcXSQW9F_rrC58
- [8] Y. F. Pratama and U. M. Kudus, “Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan,” vol. 1, no. 1, pp. 26–36, 2019.
- [9] D. Anugrah, “Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya,” vol. 1, no. 3, pp. 163–175, 2023.
- [10] A. Hasryningsih, “PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN SERANG Andi Hasryningsih Asfar , 2) Rita Anggraeni Jurusan Manajemen , Universitas Bina Bangsa Banten Email : andihasryningsih@gmail.com Email : Ritha1269@gmail.com AB,” vol. 13, no. 01, pp. 17–29, 2020.

