

Artikel Siti Imroatun Rosada(1).docx *by*

Submission date: 31-Mar-2021 01:26PM (UTC+0700)

Submission ID: 1547067229

File name: Artikel Siti Imroatun Rosada(1).docx (248.41K)

Word count: 3868

Character count: 24787

SURAT PERNYATAAN SESUAI PANDUAN PENULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :
Nama Mahasiswa : Siti Imroatun Rosada
NIM : 162010200059
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial

MENYATAKAN bahwa, artikel ilmiah saya dengan rincian :

Judul : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pratama Putra Transportation.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Produktivitas Karyawan, Motivasi

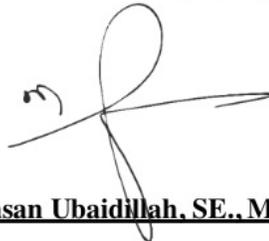
3
TELAH :

1. Disesuaikan dengan petunjuk penulisan dari jurnal ilmiah di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Berdasarkan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Standar Penulisan Karya Tulis Ilmiah dan Plagiarisme di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Lolos uji cek kesamaan sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Serta **BELUM PERNAH** dan **TIDAK AKAN** dikirimkan ke jurnal ilmiah manapun, tanpa seizin dari Pusat Pengembangan Publikasi Ilmiah UMSIDA

Demikian Pernyataan dari saya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima Kasih.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing



(Hasan Ubaidillah, SE., MM.)

NIDN : 0726027304

Sidoarjo, 29 Maret 2021
Penulis



(Siti Imroatun Rosada)

NIM : 162010200059



Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Pratama Putra Transportation.

Siti Imroatun Rosada ¹⁾, Hasan Ubaidillah, SE., MM ²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia.

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia.
Imroatunrosada28@gmail.com

Abstract. This study aims to examine the effect of work experience and job training on employee productivity with motivation as an *intervening* variable. The approach used in this research is a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. PRATAMA PUTRA TRANSPORTATION in the driver and codriver section, totaling 54 employees. The technique of taking is using total sampling method (saturated sampling). The sample in this study were 54 employees at PT. PRATAMA PUTRA TRANSPORTATION. The data used in this study are questionnaire data. Data collection techniques using questionnaires, interviews, observation, and documentation. Data analysis using SmartPLS Software 3.2.8.

The result obtained from the path analysis showed that work experience has a significant effect on employee productivity, job training has a significant effect on employee productivity, work experience has a significant effect on motivation, motivation has a significant effect on employee productivity, work experience has a significant effect on motivation, employee productivity is significant through motivation as an *intervening* variable, and job training has a significant effect on employee productivity through motivation as an *intervening* variable.

Keyword : work experience, job training, employee productivity and motivation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PRATAMA PUTRA TRANSPORTATION di bagian driver dan codriver yang berjumlah 54 karyawan. Teknik pengambilan menggunakan metode total sampling (sampling jenuh). Sampel di dalam penelitian ini sebanyak 54 karyawan di PT. PRATAMA PUTRA TRANSPORTATION. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuisioner dan data yang bersumber pada PT. PRATAMA PUTRA TRANSPORTATION. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Software SmartPLS 3.2.8.

Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis jalur diperoleh hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening*, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

Kata Kunci : pengalaman kerja, pelatihan kerja, produktivitas karyawan, dan motivasi.

I. PENDAHULUAN

Di dalam era globalisasi yang sangat maju, dunia bisnis sekarang ini membutuhkan sumber daya manusia yang lebih baik dari sebelumnya. Tentunya lebih berpengetahuan luas dan pastinya berpikir untuk maju untuk bersaing di pasar nasional maupun internasional.[1] Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, akan mampu meningkatkan laba atau keuntungan perusahaan. [2] dalam hal ini karyawan yang ada di dalam perusahaan itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pratama Putra Transportation yang bergerak di bidang jasa transportasi Bus yang melayani berbagai angkutan. Yaitu angkutan pariwisata, ziarah wali, studi wisata, dan lain sebagainya. PT. Pratama Putra Transportation yang beralamat di Jl. Raya Becirongengor No.2 Desa Becirongengor Kecamatan Wonoayu Kabupaten Sidoarjo.

Masalah utama yang di alami PT. Pratama Putra Transportation ini adalah produktivitas kerja karyawan, ada beberapa karyawan di PT. Pratama Putra Transportation mempunyai pengalaman bekerja hanya kurang dari 2 (dua) tahun, dan ada juga karyawan yang mempunyai pengalaman bekerja lebih dari 10 (sepuluh) tahun dan minimnya pelatihan kerja di perusahaan tersebut sehingga berdampak pada produktivitas kerja yang kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian unit yang keluar (jalan) dalam per bulan di tahun 2019.

Tabel 1.1
Daftar Pencapaian Karyawan PT. Pratama Putra Transportation
Pada Tahun 2019

No	Bulan (Tahun 2019)	Target yang harus Dicapai (Unit yang jalan)	Hasil pencapaian perbulan (Unit yang jalan)	Persentasi Pencapaian Persewaan Bus Perbulan (%)
1	Januari	400 unit	235 unit	58%
2	Februari	400 unit	300 unit	75%
3	Maret	400 unit	255 unit	65%
4	April	400 unit	245 unit	61%
5	Mei	400 unit	200 unit	50%
6	Juni	400 unit	300 unit	75%
7	Juli	400 unit	320 unit	80%
8	Agustus	400 unit	220 unit	55%
9	September	400 unit	240 unit	60%
10	Oktober	400 unit	200 unit	50%
11	November	400 unit	275 unit	68%
12	Desember	400 unit	250 unit	64%

Dilihat dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa di PT. Pratama Putra Transportation menunjukkan tingkat pencapaian perbulan yang kurang maksimal.

Tabel 1.2
Daftar Kepuasan Pelanggan
PT. Pratama Putra pada Tahun 2019

No	Follow Up Penyewa	Jumlah dalam 1 tahun (tahun 2019)	Presentase
1	Plat nomor tidak sama dengan kendaraan yang di bawa	125	4,06%
2	Pengemudi susah untuk di beritahu	180	5,85%
3	Pengemudi ugal-ugalan	240	7,81%
4	Pelayanan Crew yang kurang memuaskan	312	10,15%
5	Pelayanan Crew yang baik dan ramah	265	8,62%
6	Kondisi kendaraan yang kurang baik	215	6,99%
7	AC kendaraan kurang dingin	360	11,71%

8	Penanganan yang cepat saat terjadi laka	170	5,53%
9	Tidak On Time	325	10,57%
10	Pengemudi terlalu terburu buru karena ada job selanjutnya	300	9,76%
11	Crew memakai atribut lengkap dan berdasi	365	11,88%
12	Pengemudi membatalkan secara sepihak	215	6,99%
Jumlah Follow up dalam 1 tahun		3072	

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa banyaknya keluhan dari pelanggan sehingga yang akan menentukan tingkat produktivitas karyawan pada PT. Pratama Putra Transportation.

[3] Berdasarkan masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di PT. Pratama Putra Transportation di Sidoarjo”.

Dengan merujuk pada uraian latar belakang di atas sebagai kesenjangan maka disusunlah pernyataan masalah, yaitu adanya indikasi produktivitas kerja belum mencapai target. Adapun permasalahan penelitian adalah mengapa produktivitas kerja pada perusahaan tersebut belum mencapai target. Dari pemaparan tersebut, maka dapat diperoleh rumusan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan ?
2. Adakah pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap motivasi karyawan ?
3. Adakah pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* ?

II. METODE

A. Populasi dan Sampel

1. **Populasi** : Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pratama Putra Transportation yang berjumlah 54 pegawai.
2. **Sampel** : pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling (sampling jenuh).[4]

B. Jenis dan Sumber Data

1. **Jenis Data** : Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif.[5] Selanjutnya akan dianalisis dengan teknik analisis jalur Software SmartPLS 3.2.8
2. **Sumber Data** : Sumber data di dalam penelitian ini ada dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. **Kuisisioner** : Dalam [5] pengumpulan data untuk mendapatkan objektivitas penelitian, peneliti menggunakan teknik kuisisioner karena data yang diperoleh dari penelitian lapangan akan menjadi hasil bagi peneliti.
2. **Wawancara** : Peneliti melakukan wawancara kepada manager perusahaan guna untuk mendapatkan data dan informasi dan kemudian akan diolah oleh peneliti.
3. **Observasi** : Data yang diperoleh pada teknik observasi ini guna untuk mengetahui sejarah dan juga visi misi perusahaan yang kemudian data tersebut akan diolah oleh peneliti.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Dalam bab ini peneliti akan menyajikan hasil dari analisis data yang merupakan hasil pengamatan sejumlah variabel yang telah digunakan dalam model regresi dengan menggunakan program aplikasi SmartPls 3.0. Yang mana telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa penelitian ini melibatkan tiga variabel eksogen yaitu pengalaman kerja dan pelatihan kerja. Kemudian satu variabel endogen yaitu produktivitas karyawan dan satu variabel

inter²ning yaitu motivasi.

1. Menilai Outer Model

Terdapat lima kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*. [6]

a. Convergent Validity

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.[7] Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghazali, nilai *outer loading* antara 0,5 –0,6 sudah dianggap cukup.[8] Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,6. Penilaiannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Outer Loading

	Pengalaman Kerja	Pelatihan Kerja	Produktivitas Karyawan	Motivasi
X1.1	0,813			
X1.2	0,861			
X1.3	0,871			
X1.4	0,811			
X2.1		0,905		
X2.2		0,857		
X2.3		0,845		
X2.4		0,842		
Y1			0,873	
Y2			0,816	
Y3			0,915	
Y4			0,837	
Y5			0,822	
Z1				0,901
Z2				0,910
Z3				0,820
Z4				0,821

Hasil pengolahan dengan menggunakan *SmartPLS* dapat dilihat pada Tabel 2. Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergen validity* karena masih ada beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60.

Kemudian dilakukan dengan m² geluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60. Sehingga hanya menyisahkan *loading factor* yang memiliki nilai di atas 0,60, yang akan digunakan untuk memenuhi nilai *convergen validity*.

1 b. Average Variance Extracted

Average Variance Extracted merupakan pengujian untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Dapat dilihat dengan metode *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3. Nilai Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Pengalaman Kerja (X1)	0,705
Pelatihan Kerja (X2)	0,757
Produktivitas Karyawan (Y)	0,728
Motivasi (Z)	0,747

Dari Tabel 3 diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *konverge validity* pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. *Convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji.

c. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator yang dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *square root* dari *average variance extracted (AVE)*. [9] Hasil nilai *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. Nilai *Discriminant Validity (Cross Loading)*

	Pengalaman Kerja	Pelatihan Kerja	Produktivitas Karyawan	Motivasi
X1.1	0,813	0,663	0,801	0,786
X1.2	0,861	0,609	0,771	0,778
X1.3	0,871	0,779	0,811	0,748
X1.4	0,811	0,799	0,698	0,669
X2.1	0,885	0,905	0,801	0,807
X2.2	0,801	0,857	0,772	0,799
X2.3	0,799	0,845	0,770	0,699
X2.4	0,687	0,842	0,788	0,743
Y1	0,787	0,678	0,873	0,811
Y2	0,711	0,777	0,816	0,604
Y3	0,767	0,885	0,915	0,698
Y4	0,811	0,752	0,837	0,756
Y5	0,715	0,798	0,822	0,811
Z1	0,789	0,853	0,701	0,901
Z2	0,664	0,659	0,891	0,910
Z3	0,679	0,846	0,775	0,820
Z4	0,791	0,681	0,776	0,821

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dibanding nilai *loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik di mana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

d. *Composite reliability*

Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 5. Nilai Reliabilitas Komposit

	Reliabilitas Komposit
Pengalaman Kerja	0,905
Pelatihan Kerja	0,926
Produktivitas Karyawan	0,930
Motivasi	0,922

Tabel 5 model menunjukkan reliabilitas komposit untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

e. *Cronbach's Alpha*.

Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7.

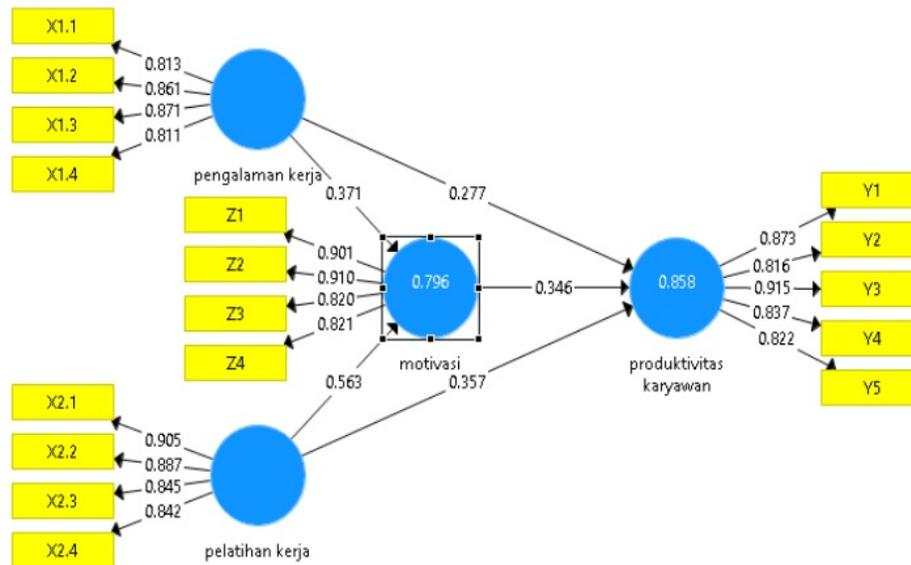
Tabel 6. Nilai *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Pengalaman Kerja	0,860
Pelatihan Kerja	0,893
Produktivitas Karyawan	0,906
Motivasi	0,886

Tabel 6 model menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

2. Menilai *Inner Model*

Pengukuran model ini dilakukan dengan menggunakan uji *bootstrapping* yang dapat dilihat pada *R-Square*. Uji *R-Square* dilakukan untuk menguji seberapa besar kemampuan model variabel eksogen untuk menjelaskan variabel endogen. Hasil proses PLS *Alogarithm* untuk nilai *R-Square* dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut



Gambar 1. Model Stuktural (Inner Model)

Tabel 7. Hasil Uji R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Produktivitas Karyawan	0,858	0,849
Motivasi	0,796	0,788

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,796. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebesar 79,6%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh dari variabel produktivitas karyawan sebesar 0,858. Nilai tersebut menjelaskan bahwa motivasi sebesar 85,8%. Adapun rumus yang digunakan untuk perhitungan nilai *R-Square* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R\text{-Square} &= 1 - (\sqrt{1 - R^2_1} \times \sqrt{1 - R^2_2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,796} \times \sqrt{1 - 0,858}) \\
 &= 1 - (0,451 \times 0,376) \\
 &= 1 - 0,169 \\
 &= 0,831
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,831. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat di jelaskan oleh model dan variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebesar 83,1%. Sedangkan sisanya sebesar 16,9% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

a) Uji Hipotesis *Direct Effect* dan *Indirect Effect*

Berdasarkan data yang telah diolah maka diperoleh hasil yang dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis secara langsung atau *direct effect* pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1,96 dan nilai *P-Values* < 0,05 (Ghozali dan Latan, 2014). [10]

Sedangkan untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung atau *indirect effect* dengan melihat jika nilai probabilitas (*p-value*) kurang dari 0,05 dan nilai *T-Statistics* > 1,96 maka diketahui terdapat *indirect effect* variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis secara langsung yang diperoleh dalam penelitian ini melalui pengukuran *inner*

model.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Direct Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (l O/STDEV l)	P Values
Motivasi -> Produktivitas Karyawan	0,346	0,345	0,127	2,731	0,007
Pelatihan Kerja -> Motivasi	0,563	0,566	0,102	5,540	0,000
Pelatihan Kerja -> Produktivitas Karyawan	0,357	0,359	0,111	3,223	0,001
Pengalaman Kerja -> Motivasi	0,371	0,369	0,111	3,342	0,001
Pengalaman Kerja -> Produktivitas Karyawan	0,277	0,276	0,109	2,527	0,012

Berikutnya adalah hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau *Indirect Effect* yang diperoleh dari *Spesific Indirect Effect* pada program *SmartPLS 3.0* dalam penelitian ini melalui pengukuran *inner model* adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Indirect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (l O/STDEV l)	P Values
Pelatihan Kerja (X2) -> Motivasi (Z) -> Produktivitas Karyawan (Y)	0,195	0,195	0,078	2,310	0,012
Pengalaman Kerja (X1) -> Motivasi (Z) -> Produktivitas Karyawan (Y)	0,129	0,128	0,065	1,989	0,047

Dari pengujian hipotesis analisis jalur di atas diperoleh pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Bahwa pengujian hipotesis *direct effect* atau efek langsung hasil hipotesisnya beberapa ada yang diterima seperti motivasi terhadap produktivitas karyawan, pelatihan kerja terhadap motivasi, pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan, pengalaman kerja terhadap motivasi, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

Sedangkan pada pengujian hipotesis *indirect effect* atau efek tidak langsung hasil hipotesis diterima yaitu pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pratama Putra Transportation.

1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada karyawan PT. Pratama Putra Transportation.

Dengan hasil studi empiris pada PT. Pratama Putra Transportation yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada karyawan PT. Pratama Putra Transportation. Karena dari 54 karyawan dibagian driver 27 orang dan codriver 27 orang yang semuanya

mempunyai latar belakang pribadi/ melakukan pekerjaan dibidang yang sama dan memiliki bakat dan minat yang tinggi sehingga mempunyai banyak wawasan dalam bidang tersebut sehingga bisa memuaskan dan membuat nyaman konsumen karena sudah ahli/ professional dalam berkendara. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pratama Putra Transportation.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Dengan hasil studi empiris pada CV. Ric's *Collection* yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang ditempuh para karyawan tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Tingkat pendidikan karyawan yang sebagian besar masih Sekolah Menengah Pertama dan bahkan yang sudah paruh baya sebagian hanya berpendidikan terakhir Sekolah Dasar, kurang membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan dikarenakan dalam proses produksi ada sebagian yang pengoperasian alat-alat berat Sehingga ada sebagian karyawan yang kurang berperan dalam proses produksi secara keseluruhan. Dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada CV Ric's *Collection*.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motivasi

Dengan hasil studi empiris pada PT. Pratama Putra Transportation yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi motivasi pada karyawan PT. Pratama Putra Transportation. Karena dari 54 karyawan dibagian driver 27 orang dan codriver 27 orang yang semuanya mempunyai latar belakang pribadi/ melakukan pekerjaan dibidang yang sama dan memiliki bakat dan minat yang tinggi sehingga mempunyai banyak wawasan dalam bidang tersebut sehingga bisa termotivasi untuk mencapai keunggulan dalam bekerja. Oleh karena itu motivasi sangatlah penting bagi karyawan agar kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Jadi kesimpulannya adalah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pratama Putra Transportation.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi

Dengan hasil studi empiris pada PT. Pratama Putra Transportation yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat mempengaruhi motivasi pada karyawan PT. Pratama Putra Transportation. Karena dari 54 karyawan dibagian driver 27 orang dan codriver 27 orang sudah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dari Dishub (Dinas Perhubungan) sehingga mampu memahami hal-hal apa saja yang dilakukan dalam mengendarai bus di jalan umum dengan baik dan benar. Dan menaati segala rambu-rambu lalu lintas sehingga karyawan termotivasi untuk bertanggung jawab apa yang dilakukan dalam pekerjaannya. Jadi kesimpulannya adalah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pratama Putra Transportation.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Dengan hasil studi empiris pada PT. Pratama Putra Transportation yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Pratama Putra Transportation. Karena semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan untuk perusahaan agar perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Jadi kesimpulannya adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pratama Putra Transportation.

6. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi

Dengan hasil studi empiris pada PT. Pratama Putra Transportation yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Pratama Putra Transportation. Karena berbagai pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan motivasi. Hal ini berjalan sejajar karena dengan banyaknya pengalaman yang dimiliki karyawan mampu menumbuhkan semangat kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan tersebut. Jadi kesimpulannya adalah variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan dengan variabel motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Pratama Putra Transportation.

7. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi

Dengan hasil studi empiris pada PT. Pratama Putra Transportation yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Pratama Putra Transportation. Karena pelatihan kerja yang didapat dari Dishub (Dinas Perhubungan) yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan motivasi. Hal ini berjalan sejajar karena dengan adanya pelatihan yang didapatkan oleh karyawan mampu menambah wawasan karyawan sehingga mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan tersebut. Jadi kesimpulannya adalah variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan dengan variabel motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Pratama Putra Transportation.

IV. KESIMPULAN

5 Berdasarkan hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Pratama Putra Transportation. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan program *SmartPLS 3.0* dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
- b. Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
- c. Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi.
- d. Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi.
- e. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan.
- f. Variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.
- g. Variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Allah SWT, orang tua, suami dan Bapak dosen Hasan Ubaidillah, SE., MM yang telah membimbing saya dalam menyusun artikel ini.

VII. REFERENSI

- [1] Ahmad, Djauzak. 2007. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- [2] Ahmad, Dzaujak. 2004. "Peningkatan Mutu Pendidikan sebagai Sarana Pembangunan Bangsa". Jakarta: Balai Pustaka.
- [3] Anik, 2008. "Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bagian Spinning Pada PT. Hanil Indonesia Boyolali".
- [4] Anoraga, P. 2005. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Rineka Cipta, Jakarta.
- [5] Assagaf, dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No. 2 Juni 2015.
- [6] Candra, dkk. 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5 No. 9.
- [7] Darmawan, dkk. 2017. *Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- [8] Ghozali dan Latan. 2014. *Structura Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- [10] Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Artikel Siti Imroatun Rosada(1).docx

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	3%
2	www.scribd.com Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	2%
4	Submitted to Binus University International Student Paper	2%
5	Muhammad Sugito, Slamet Harjatno. "The Effect of Job Satisfaction, Motivation, and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior (Ocb) with Participatory Leadership Styles in Employees of Pt. Surabaya Sentosa Laundry In Gempol - Pasuruan", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2019 Publication	2%
6	journal.umsu.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%