

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Effect of Work Experience and Job Training on Employee Productivity with Motivation as an Intervening Variable at PT. Pratama Putra Transportation

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

Siti Imroatun Rosada, imroatunrosada@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

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 co-driver section, totaling 54 employees. The sampling technique used the 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 and data sourced from PT. PRATAMA PUTRA TRANSPORTATION. Data collection techniques using questionnaires, interviews, observations, and documentation. Data analysis using SmartPLS 3.2.8 Software. The results obtained from the path analysis showed that work experience had a significant effect on employee productivity, job training had a significant effect on employee productivity, work experience had a significant effect on motivation, job training had a significant effect on motivation, motivation had a significant effect on employee productivity, work experience had a significant effect on motivation. significant effect on employee productivity through motivation as an intervening variable, and job training has a significant effect on employee productivity through motivation as an intervening variable. Keywords: work experience, job training, employee productivity, and motivation.

Published date: 2021-10-31 00:00:00

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 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.

No	Bulan (Tahun 2019)	Target yang harus Dicapai (Unit yang jalan)	Hasil pencapaian perbulan (Unit yang jalan)	Persentasi Pencapaian Persewaan Perbulan (%)	Bus
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%	

Table 1. Daftar Pencapaian Karyawan PT. Pratama Putra Transportation Pada Tahun 2019

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

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	

Table 2. Daftar Kepuasan Pelanggan PT. Pratama Putra pada Tahun 2019

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* ?

Metode Penelitian

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 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.

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 intervening 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]

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 reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, 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 :

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

Table 3. *Outer Loading*

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 mengeluarkan 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*.

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 :

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Pengalaman Kerja (X1)	0,705
Pelatihan Kerja (X2)	0,757

Produktivitas Karyawan (Y)	0,728
Motivasi (Z)	0,747

Table 4. Nilai Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)

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.

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 :

Pengalaman Kerja	Pelatihan Kerja	Produktivitas Karyawan	Motivasi
X1.1	0,813	0,663	0,801
X1.2	0,861	0,609	0,771
X1.3	0,871	0,779	0,811
X1.4	0,811	0,799	0,698
X2.1	0,885	0,905	0,801
X2.2	0,801	0,857	0,772
X2.3	0,799	0,845	0,770
X2.4	0,687	0,842	0,788
Y1	0,787	0,678	0,873
Y2	0,711	0,777	0,816
Y3	0,767	0,885	0,915

Y4	0,811	0,752	0,837
Y5	0,715	0,798	0,822
Z1	0,789	0,853	0,701
Z2	0,664	0,659	0,891
Z3	0,679	0,846	0,775
Z4	0,791	0,681	0,776

Table 5. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

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.

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.

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

Table 6. Nilai Reliabilitas Komposit

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.

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* $> 0,7$.

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

Table 7. Nilai Cronbach's Alpha

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)

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

Table 8. Hasil Uji R-Square

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.

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*.

Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Motivasi -> Produktivitas Karyawan	0,346	0,345	0,127	2,731
Pelatihan Kerja -> Motivasi	0,563	0,566	0,102	5,540
Pelatihan Kerja ->	0,357	0,359	0,111	3,223

Produktivitas Karyawan				
Pengalaman Kerja -> Motivasi	0,371	0,369	0,111	3,342
Pengalaman Kerja -> Produktivitas Karyawan	0,277	0,276	0,109	2,527

Table 9. Hasil Uji Hipotesis Direct Effect

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 :

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	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

Table 10. Hasil Uji Hipotesis Indirect Effect

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.

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.

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 karena sudah ahli/ professional dalam berkendara. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Prtama Putra Transportation.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Dengan hasil studi empiris pada CV. Ric's Collection yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan 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.

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 dibagikan 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.

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 dibagikan 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.

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.

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.

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.

Kesimpulan

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:

1. Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
3. Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi.
4. Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi.
5. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan.
6. Variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.
7. Variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

References

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 Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE. Yogyakarta
10. Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.