

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN  
KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada PT. Royal Korindah Desa Sidareja Kab Purbalingga)**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana**



**Disusun Oleh:**

**AJENG SEKARDINI**

**2118 30187**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2021**

## TUGAS AKHIR

### PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN, STUDI KASUS PADA PT ROYAL KORINDAH DESA SIDAREJA KABUPATEN PURBALINGGA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**AJENG SEKARDINI**

No Induk Mahasiswa: 211830187

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 31 Desember 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S. M.)

#### Susunan Tim Penguji:

Pembimbing

Penguji

  
Daniel Joel Immanuel Kairupan, S.AB., MBA.

  
Miswanto Dr., M.Si.

Yogyakarta, 31 Desember 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua



  
Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Royal Korindah Cabang Desa Sidareja. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja PT. Royal Korindah Cabang Desa Sidareja. Mengetahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pada PT. Royal Korindah Cabang Desa Sidareja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dari karyawan PT. Royal Korindah Cabang Desa Sidareja. Teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* dan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kesejahteraan dan Produktivitas

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Latar Belakang

Pada era revolusi industri 4.0 ini peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia organisasi harus dijaga, dibimbing, dan diinformasikan terutama mengenai standar kinerja individu yang diberlakukan dalam organisasi (Miswanto *et. al.*, 2021). Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk meningkatkan pemahaman kerja yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas dari lembaga atau organisasi.

Saleh dan Utomo (2018), mengungkapkan produktivitas adalah ukuran kualitas dan kuantitas pekerjaan dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan dalam proses pengerjaan. Produktivitas tidak hanya untuk memperoleh laba sebanyak-banyaknya, namun kualitas kerja karyawan juga perlu diperhatikan. Adanya peningkatan produktivitas yang signifikan menandakan kinerja yang berkualitas dari karyawan.

Untuk meningkatkan produktivitas perlu adanya proses pendidikan yang sangat penting dan dibutuhkan didalam kehidupan manusia. Marwah *et. al.*, (2018) mengungkapkan pendidikan dapat memberikan pengaruh besar didalam aspek kehidupan manusia, untuk bertahan hidup. Pendidikan pada umumnya telah diajarkan sejak dini melalui pendidikan formal dan informal. Dengan pendidikan, kemampuan serta kepribadian seseorang dapat dilihat dan digunakan sebagai pertimbangan karir dalam dunia kerja.

Hermawan (2017) mengungkapkan, pelatihan karyawan adalah upaya yang sistematis dari perusahaan yang dapat meningkatkan pengetahuan (*knowlage*), ketampilan (*skill*), dan sikap dalam bekerja (*attitude*) untuk para

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawan yang telah melakukan proses belajar agar optimal. Terselenggarakannya program pelatihan secara intensif, membuat karyawan yang mengikuti program pelatihan, mendapatkan ilmu baru dan dapat mengasah keahlian dengan mudah. Sehingga karyawan akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yaitu kesejahteraan. Menurut Widyastuti (2012), kesejahteraan merupakan pandangan masyarakat, berada pada kondisi yang sejahtera diukur dari kesehatan, keadaan ekonomi serta kebahagiaan hidup. Kesejahteraan juga ada didalam dunia kerja, berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 th 2003 menegaskan bahwa perusahaan memiliki kewajiban memberikan hak sepenuhnya kepada tenaga kerja seperti kesejahteraan tenaga kerja, tunjangan sosial, insentif, tunjangan hari raya, waktu bekerja dan beberapa lainnya.

Kabupaten Purbalingga merupakan daerah industri yang dikenal dengan industri bulu mata palsu bertempat di Provinsi Jawa Tengah. Industri bulu mata palsu telah ada sejak 1967, salah satu perusahaannya adalah PT. Royal Korindah yang menjadi perusahaan bulu mata palsu pertama di Purbalingga.

Seperti PT. Royal Korindah yang membuka cabang di Desa Sidareja, mereka telah berdiri sejak 2007 yang dikoordinasi oleh Ibu Ruruh Sulistiowati sebagai koordinator cabang Desa Sidareja. Pada tahun 2020 PT cabang Desa Sidareja masuk 10 besar yang akan berhenti beroperasi dikarenakan tingkat produktivitas dari karyawannya yang menurun akibat pandemi Covid-19. PT. Royal Korindah Desa Sidareja memiliki karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang sosial dengan usia yang berbeda-beda.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pembuatan bulu mata palsu yang sulit, membutuhkan ketelitian dan keterampilan. Pada PT. Royal Korindah Desa Sidareja pekerjaan yang mereka lakukan adalah pembuatan bulu mata palsu pada tahapan *knetting* yaitu mengaitkan helaian rambut pada seutas benang yang berpengaruh terhadap perolehan gaji. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk menganalisis masalah tentang **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Royal Korindah di Desa Sidareja Kab Purbalingga)”**

## Rumusan Masalah

1. Apakah pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?

## Tujuan Penelitian

1. Menguji dan mengetahui pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Menguji dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Menguji dan mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan manfaat sebagai bahan referensi dalam lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya yang berkaitan dengan produktivitas, pendidikan, pelatihan dan kesejahteraan pada pabrik bulu mata palsu PT. Royal Korindah.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan manfaat sebagai bahan referensi pemilik usaha mengenai produktivitas, pendidikan, pelatihan dan kesejahteraan pada pabrik bulu mata palsu PT. Royal Korindah.

### 3. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan manfaat sebagai pengetahuan peneliti bagaimana meningkatkan produktivitas, pendidikan, pelatihan dan kesejahteraan perusahaan.

## **Kontribusi Penelitian**

### 1. Kontribusi bagi perusahaan

Penelitian yang dilakukan ini sebagai salah satu sumber informasi bagi calon pengusaha yang ingin bergabung membuka cabang dari perusahaan bulu mata palsu PT. Royal Korindah.

### 2. Kontribusi bagi akademis

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penelitian yang dilakukan ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan pembelajaran mengenai variabel pendidikan, pelatihan, kesejahteraan dan produktivitas yang digunakan dalam penelitian.

### 3. Kontribusi bagi penulis

Penelitian yang dilakukan ini memberikan wawasan dan pengetahuan baru kepada penulis yang diharapkan dapat lebih baik dan meningkatkan kemampuannya dalam penelitian berikutnya.

## **Tinjauan Teori**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) salah satu bidang dari manajemen secara umum yang terpusat pada manusia didalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi (Pasaribu *et. al.*, 2020). Manajemen sumber daya manusia melakukan aktivitas untuk mencapai suatu keberhasilan tujuan organisasi melalui kebijakan, praktik, serta sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja tenaga kerja didalam organisasi (Akilah, 2018).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang harus ada didalam organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mecapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

### **Teori Kebutuhan Maslow**

Teori kebutuhan paling dasar yang harus terpenuhi oleh individu sebelum kebutuhan yang selanjutnya yang dapat menumbuhkan motivasi seseorang, dibagi menjadi 5 jenis kebutuhan mendasar (Heryana dan Unggul, 2020) :



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. *Self-actualizations needs* atau kebutuhan aktualiasasi diri, suatu kebutuhan kreatifitas dan produktivitas didalam diri seseorang. Bentuk kebutuhan ini didalam perusahaan seperti kemandirian, tanggung jawab pekerjaan,
2. *Esteem needs* atau kebutuhan harga diri, kebutuhan akan harga diri sendiri, rasa hormat. Didalam perusahaan bentuk kebutuhan seperti pengakuan kerja, posisi dan promosi karir.
3. *Social needs* atau kebutuhan sosial, kebutuhan bersosial atau berhubungan dengan orang lain, yang bersifat emosional. Bentuk kebutuhan sosial dalam perusahaan seperti pembentukan tim, terjadinya kontak sosial antar karyawan.
4. *Safety needs* atau kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan mengenai stabilitas dan keselamatan diri secara fisik maupun psikologis. Kebututahan didalam perusahaan berupa lingkungan kerja yang aman, terbentuknya kontrak kerja.
5. *Physiological needs* atau kebutuhan fisik, kebutuhan yang bersifat mendasar seperti makan, minum, pakaian, rumah. Bentuk kebutuhan ini didalam perusahaan seperti asuransi kesehatan, adanya gaji, lingkungan kerja yang nyaman dan tersedianya fasilitas-fasilitas kerja.

## **Pendidikan**

Pendidikan merupakan proses untuk mencapai tujuan, memperoleh pengalaman, kecakapan dan ketrampilan dalam menumbuhkan wawasan seseorang (Sentia dan Iswahyudi, 2019). Dapat dikatakan pendidikan menjadi sarana untuk numbuhkan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

awasan untuk mencapai tujuan hidup baik berasal dari pendidikan formal maupun informal.

## **Pelatihan**

Pelatihan adalah proses yang sistematis dari organisasi agar dapat mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, serta perilaku individu untuk mencapai tujuan dari organisasi, menjadi tanggung jawab bersama antara pegawai dan organisasi (Hermawan, 2017).

Dapat disimpulkan pelatihan adalah proses pembelajaran karyawan agar memiliki keterampilan, pengetahuan dan kepercayaan sehingga mampu dengan mudah melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pekerja dan dapat menghasilkan hasil kerja yang sesuai target.

## **Kesejahteraan**

Untuk meningkatkan kesejahteraan maka manusia perlu bekerja menghasilkan pendapatan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Didalam perusahaan kesejahteraan merupakan pemberian balas jasa kepada karyawan selain gaji atau upah, pemberiannya tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja yang diraih, namun memberikan manfaat dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi (Purbo, 2018).

Bagi perusahaan, kesejahteraan merupakan usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja dan dapat meningkatkan laba perusahaan (Akmal dan Munandar, 2021).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Produktivitas

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang didapatkan oleh individu atau kelompok dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja, produktivitas juga menunjukkan sebagai tingkat kemampuan pekerja dalam mencapai hasil yang didapat, semakin tinggi produk yang telah dihasilkan maka akan semakin tinggi tingkat produktivitasnya (Faslah dan Savitri, 2013).

## Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	TAHUN	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Melmambe ssy	2012	Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman kerja terhadap Prodktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pendidikan, pelatihan dan pengalaman berpengaruh kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
2	Hotlan Purba dan Muktar Panjaitan	2021	Pengaruh Program Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Simosir	Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3	Ahmad Fathini Rodli	2019	Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja	Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja, pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4	Agustina Indriyani	2014	Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Departement PT. Export Lead Indonesia	Berdasarkan penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktifitas kerja.
5	Hendri Harliawan, I.G W Murjana Yasa dan Made Heny Urmila Dewi	2017	Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Program Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Wartawan di Provinsi Bali	Penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi, pengalaman kerja, dan program kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui program kesejahteraan.

## Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan bagian terpenting didalam penelitian sebagai kesimpulan dari penelitian yang bersifat dugaan sementara yang harus terjawab dengan mengumpulkan data untuk membuktikan dugaannya benar (Lolang, 2014).

Terdapat 3 hipotesis yang yang diajukan oleh peneliti pada penelitian ini :

### 1. Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja

Penelitian dari Rodli (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Adapun hasil penelitian Fransiskus (2016), terdapat pengaruh

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

positif pendidikan dengan produktivitas kerja. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H1: Pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja**

## 2. Pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja

Pelatihan merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas individu, kolega dan organisasi (Tahir *et. al.*, 2014). Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi organisasi dan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas secara efisiensi (Athar & Shah, 2015). Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H2: Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja**

## 3. Pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja

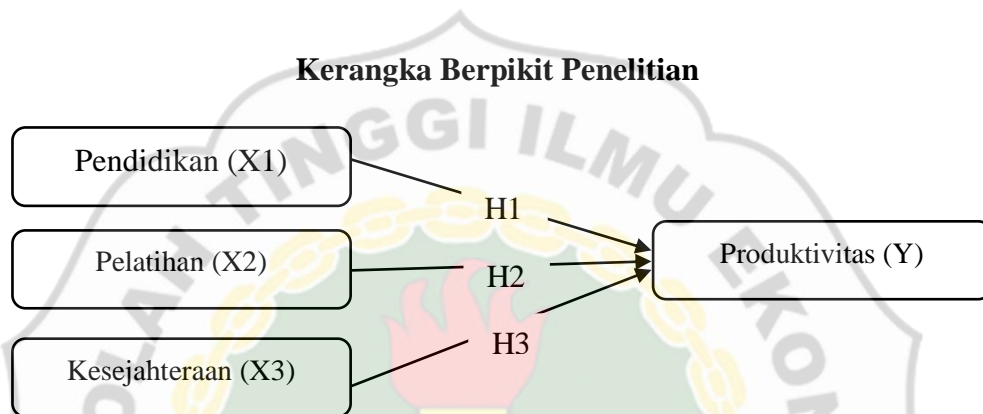
Untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan perlu menyediakan sarana dan prasarana sebagai kesejahteraan tenaga kerja, pembayaran uang dan pelayanan kesejahteraan, dengan peningkatan kesejahteraan maka akan meningkatkan peroduktivitas tenaga kerja (Indriyani, 2013). Program kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja bermanfaat untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif (Pratiwi, 2021). Oleh karena itu, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Kesejahteraan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Kerangka Pikiran

Kerangka pikiran merupakan jalur pemikiran dari penelitian yang dirancang oleh peneliti berdasarkan kegiatan penelitian yang dilakukan.



Berdasarkan gambar 2.1 diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel Dependen (terikat): Produktivitas
- Variabel Independen (bebas): Pendidikan, Pelatihan, Kesejahteraan

## Sampel

Sampel yaitu bagian dari populasi, yang mewakili serta hasil yang didapat menyeluruh untuk dilakukan penelitian. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 60 responden.

## Data Penelitian

Sumber data penelitian adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari subjek penelitian dengan desain penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner. Penelitian ini menerapkan 5 alternatif jawaban, berdasarkan skala likert.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Variabel Independen (Eksogen)**

Variabel independen ini merupakan variabel yang memiliki peran mempengaruhi variabel lain (Nasution, 2017). Variabel independen disimbolkan dengan huruf X. Pada penelitian ini variabel independen adalah pendidikan, pelatihan dan kesejahteraan

## **Variabel Dependen (Endogen)**

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat dari variabel independen (Ridha, 2017). Variabel dependen disimbolkan dengan huruf Y. Pada penelitian ini variabel dependen adalah produktivitas.

## **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah penentuan variabel, menjadi variabel yang dapat diukur yang bersifat operasional (Ridha, 2017). Definisi operasional pada penelitian ini sebagai berikut:

### **Pendidikan**

Pendidikan merupakan aktifitas yang bertujuan untuk mengembangkan ketrampilan, pengetahuan, nilai norma agar memiliki nilai yang lebih dalam untuk segala aspek di kehidupan (Moses, 2012).

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan aktifitas yang bertujuan untuk membuat karyawan bekerja lebih terampil dan produktif (Rizqia dan Dedi, 2016)

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Kesejahteraan**

Kesejahteraan karyawan merupakan bentuk program yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya seperti pemberian tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, upah/gaji, tersedianya tempat ibadah, kantin serta adanya pemberian asuransi kesehatan kepada karyawan (Pratiwi *et. al.*, 2019)

## **Produktivitas**

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumberdaya yang digunakan pada waktu tertentu dalam proses kerja (Faslah dan Savitri, 2013).

## **Metode Analisis**

Metode analisis dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)* merupakan metode dari *Structural Equation Modelling (SEM)* yang berbasiskan variasi dengan bantuan *software SmartPLS 3.0*. *Structural Equation Modelling (SEM)* PLS-SEM memiliki 2 tahap pengukuran yaitu uji model pengukuran atau (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

## **Model Pengukuran (*Outer Model*)**

*Outer model* digunakan pada pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel independen (eksogen) dan variabel dependen (endogen) menggunakan analisis faktor konfirmatori (sejak awal indikator faktor teori telah ditentukan).



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## *Uji Validitas*

Validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya suatu pertanyaan atau pernyataan kuesioner untuk mengukur variabel penelitian. PLS-SEM menggunakan beberapa jenis uji validitas sebagai berikut:

### 1. Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen yang menyatakan valid jika memenuhi kriteria *loading factor*  $> 0,70$  dan sebaliknya jika *loading factor*  $< 0,7$  maka hasil pengujian dinyatakan tidak valid.

### 2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan uji validitas yang menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan *Average Variance Extracted* (AVE). Dinyatakan valid jika hasil pengujian menyatakan indikator variabel yang mendasari lebih besar dari hubungan variabel laten dengan variabel laten lainnya. Namun dapat juga dilihat dari nilai AVE yaitu pengujian dikatakan valid jika hasil nilai AVE  $> 0.50$  dapat memenuhi syarat validitas diskriminan (Ghozali dan Latan, 2015).

## **Uji Reliabilitas**

Penelitian ini menggunakan 2 metode pengujian reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,70$  dapat dianggap cukup reliabel, variabel akan semakin reliabel jika memiliki nilai *Composite Reability*  $> 0,70$  (Ghozali dan Latan, 2015).

## **Model Struktural (*Inner Model*)**

Model struktural digunakan untuk menunjukkan hubungan antar variabel laten (Ghozali dan Latan, 2015). *Inner model* memiliki tujuan yaitu untuk memprediksi

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten. Dalam *inner model* terdapat beberapa pengukura, antara lain:

## **R<sup>2</sup> (R-Square)**

Nilai R<sup>2</sup> yang semakin tinggi menunjukkan *inner model* pada penelitian semakin baik, sehingga dapat menunjukkan kemampuan variabel independen (eksogen) menjelaskan variasi nilai pada variabel. Kriteria pengukuran R<sup>2</sup> yaitu  $\geq 0.67$  (kuat),  $\geq 0.33$  (moderate) dan  $\geq 0.19$  (lemah) (Ghozali dan Latan, 2015).

## **Effect Size f Square (f<sup>2</sup>)**

*Effect Size f Square* merupakan pengukuran kemampuan dari masing-masing variabel independen (eksogen) yang menjelaskan variasi variabel dependen (endogen). Dengan kriteria pengukuran yaitu 0.02 (kecil), 0.15 (moderate) dan 0,35 (besar) (Ghozali dan Latan, 2015).

## **Collinearity Statistic: Variance Inflation Factor (VIF)**

*Variance Inflation Factor* (VIF) yang digunakan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya terdapat kemungkinan korelasi linear yang akan dapat memengaruhi efisiensi model regresi. Jika *inner* VIF < 5 menunjukkan tidak adanya uji *inner model* yang multikolinearitas (Ghozali dan Latan, 2015).

## **Model Fit: Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)**

Dalam model fit untuk menentukan kelayakan dari penelitian yang sedang di uji pengaruh variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) maka menggunakan *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Hasil pengujian dikatakan layak jika nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) < 0,1.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## *Q<sup>2</sup> Predictive Relevance*

Pengukuran menggunakan Stone Geisser's yaitu nilai  $Q^2 > 0$ , sehingga inner model memiliki *Predictive Relevance* dan hasilnya baik untuk menguji pengaruh variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen).

## Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan *path coefficient*. *Path coefficient* terdiri dari nilai probabilitas (signifikansi) dan nilai T-statistik. Untuk mengetahui nilai signifikansi maka nilai *P.value*  $< 0,05$  atau dapat dilihat menggunakan nilai T-statistik  $> 2$  (nilai kritis tabe). Maka hasil pengujian yang diperoleh, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

### Uji Validitas (Konvergen)

Variabel	Butir Pertanyaan	Nilai <i>loading factor</i>	Syarat	Keterangan
Pendidikan (X1)	1	0.849	<b>&gt; 0,70</b>	Valid
	2	0.906		Valid
	3	0.874		Valid
	4	0.874		Valid
	5	0.854		Valid
Pelatihan (X2)	1	0.865		Valid
	2	0.917		Valid
	3	0.876		Valid
Kesejahteraan (X3)	1	0.815		Valid
	2	0.899		Valid
	3	0.726		Valid
Produktivitas (Y)	1	0.754		Valid
	2	0.830		Valid
	3	0.841		Valid

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Uji Validitas (Diskriminan)

VARIABEL	KSJTR (X3)	PLTHN (X2)	PDDK (X1)	PRDVTS (Y)	STATUS
Kesejahteraan (X3)	0.817				Valid
Pelatihan (X2)	0.598	0.886			
Pendidikan (X1)	0.390	0.556	0.888		
Produktivitas (Y)	0.710	0.759	0.468	0.809	

## Uji Validitas ( Diskriminan AVE)

Variabel	AVE	Syarat	Keterangan
Kesejahteraan (X3)	<b>0.789</b>	Nilai AVE > 0,5	<b>Valid</b>
Pelatihan (X2)	<b>0.785</b>		<b>Valid</b>
Pendidikan (X1)	<b>0.667</b>		<b>Valid</b>
Produktivitas (Y)	<b>0.655</b>		<b>Valid</b>

## Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach' Alpha	Nilai Composite Reliability	Syarat	Keterangan
Pendidikan (X1)	0.747	0.856	Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,70	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.863	0.916		Reliabel
Kesejahteraan (X3)	0.932	0.949		Reliabel
Produktivitas (Y)	0.736	0.850		Reliabel

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

### R-Square ( $R^2$ )

Variabel	R-Square	Status	Kriteria
Produktivitas	0.679	Kuat	$\geq 0.67$ (kuat) $\geq 0.33$ (moderate) $\geq 0.19$ (lemah)

### Effect Size $f$ Square ( $f^2$ )

Hub Variabel	$f^2$	Status	Kriteria
Pendidikan → Produktivitas	0.002	Sangat rendah	$\leq 0.02$ (sangat rendah)
Pelatihan → Produktivitas	0.409	Besar	$\geq 0.02$ (kecil)
Kesejahteraan → Produktivitas	0.310	Moderate	$\geq 0.15$ (moderate) $\geq 0,35$ (besar)

### Collinearity Statistic: Variance Inflation Factor (VIF)

Hub Variabel	Inner VIF	Status	Kriteria
Pendidikan → Produktivitas	1.569	Tidak Memiliki multikolinieritas	Nilai inner VIF < 5
Pelatihan → Produktivitas	1.926		
Kesejahteraan → Produktivitas	1.459		

### Model Fit: Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.078	0,078

### Q-Square Predictive Relevance

variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kesejahteraan	180.000	180.000	
Pelatihan	180.000	180.000	
Pendidikan	300.000	300.000	
Produktivitas	180.000	111.084	0.383

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Uji Hipotesis

Hub Variabel	Original Sampel	P Value	T Statistik	Status	Syarat
Pendidikan → Produktivitas	0.034	0.746	0.325	Tdk terdukung	Pvalue < 0,05
Pelatihan → Produktivitas	0.503	0.000	4.733	Terdukung	
Kesejahteraan → Produktivitas	0.396	0.000	4.061	Terdukung	

Sumber: Olah Data Primer, 2021

## Kesimpulan

1. Variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai *Pvalue* 0,746 yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ( $Pvalue\ 0,746 > nilai\ sig\ 0,05$ ) dan T-statistik 0,325 lebih sedikit dari nilai kritis tabel ( $T-statistik\ 0,325 < 2$ ). Berarti tinggi rendahnya tingkat pendidikan tidak menjadi acuan untuk meningkatkan produktivitas.
2. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sampel* menunjukkan angka positif (0,503) dan besarnya *Pvalue* 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), nilai T-statistik 4,733 lebih besar dari nilai kritis tabel ( $4,733 > 2$ ). Semakin sering karyawan mengikuti program pelatihan maka tingkat keterampilan dan pemahaman karyawan akan meningkat yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Variabel kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan nilai *original sampel* menunjukkan angka positif (0,396) dan besar nilai *Pvalue* 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) nilai T-statistik lebih besar dari nilai kritis tabel

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. ( $4,061 > 2$ ) berarti semakin kesejahteraan karyawan terjamin oleh perusahaan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

## Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya
  - a. Menambahkan variabel bebas lainnya, karena peneliti sangat menyadari pada penelitian ini masih banyak keterbatasan variabel yang digunakan mengingat masih 32,1% variabel bebas di luar sana yang dapat mempengaruhi produktivitas.
  - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi adapun dapat dengan memperluas wilayah studi kasus penelitian sehingga target responden akan lebih banyak yang dapat mempengaruhi hasil penelitian lebih baik.
2. Bagi perusahaan
  - a. Perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawannya. Berdasarkan penelitian ini, perusahaan dapat menambah program pelatihan yang dilakukan secara rutin serta menjamin kesejahteraan karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhadika, T., & Pujiyono, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang (Studi Kecamatan Tembalang dan Kecamatan Gunungpati). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(1), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>
- AKILAH, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Akmal, S., & Munandar, R. (2021). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan pada bank aceh cabang meureudu kabupaten pidie jaya*. 3(1), 1–15.
- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produktivitas Pada PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK PALEMBANG*. 4(1).
- Amirullah, SE., M. . (2015). Populasi Dan Sampel. *Wood Science and Technolgy*, 16(4), 293–303.
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Pendidikan , Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(1), 24–29.
- Athar, R., & Shah, F. M. (2015). Impact of Training on Employee Performance (Banking Sector Karachi). *IOSR Journal of Business and Management Ver. I*, 17(11), 2319–7668. <https://doi.org/10.9790/487X-171115867>
- Dimas, P., & Simanjuntak, D. (2017). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuanbatu Utara*. 4(2), 1–18.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk*. 1(2), 40–53.
- Fransiskus, V. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 4(4)(4), 1475–14788.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit.
- Harliawan, H., Murjana Yasa, I. G. W., & Dewi, M. H. U. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Wartawan Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 2697. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p04>



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Herdayati, & Syahril. (2016). *Desain Penelitian dan Teknik Pengumpulan Dalam Penelitian*. April, 5–24.
- Hermawan, W. A. D. I. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Karyawan, Kompetensi Terhadap Produktivitas (Kasus pada Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi)*.
- Heryana, A., & Unggul, U. E. (2020). *Organisasi dan Teori Organisasi*. August. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14347.11041>
- Ichsan, R. N. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Presentasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan*. 2, 71–77.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2016). *Metode Penelitian Bisnis* (edisi pert). BPFE.
- Indriyani, A. (2013). Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivita Kerja Karyawan Operation Departement PT. Export Leaf Indonesia. *Pengaruh Gaji Dan Tunjangan*.
- Lestari, I., Handayani, S., & Nurzam. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai di Yayasan Khairunnas Kota Bengkulu. *Journal of Indonesian Management*, 2, 159–165.
- Lolang, E. (2014). Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatid. *Jurnal Kip*, 3(3), 685–696.
- Marwah, S. S., Syafe'i, M., & Sumarna, E. (2018). Relevansi Konsep Pendidikan Menurut Ki Hadjar Dewantara Dengan Pendidikan Islam. *TARBAWY: Indonesian Journal of Islamic Education*, 5(1), 14. <https://doi.org/10.17509/t.v5i1.13336>
- Miswanto, M., Tesa, E. S., & Wibowo, B. S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Perencanaan Karir, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Telaah Bisnis*, 20(2), 9. <https://doi.org/10.35917/tb.v20i2.168>
- Moses, M. (2012). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Papua. In *Jurnal Pendidikan & Pembelajaran* (Vol. 12, pp. 18–36).
- Nuraeni, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Idarah*, III(1), 124–137.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, & Warasto, H. N. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kelurahan Pisangan Ciputat)*. 3(1), 96–114.
- Prabowo, B. P. S., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Industri Kapal Indonesia, Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 738–751.
- Pratiwi, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1(1), 66–76.