

**PENGARUH INSENTIF DAN PELATIHAN KERJA PEGAWAI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIBASI KERJA PEGAWAI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) ULP RIMBO
BUJANG**

Ratih Salju Maika¹

p.saljumaikaratih@gmail.com¹

Martha Widian Sari²

martawidiansari@upiypk.ac.id²

Chintya Ones Charli³

chintyaonescharli@upiypk.ac.id³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

ABSTRACT

This research aims to find out how much influence incentives and employee work training have on employee work productivity with work motivation as an intervening variable at PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang. City Regional Development Planning Agency Office, under the guidance of mis. Dr. Martha Widian Sari, SE.MM and mis Chintya Ones Charli, SE.MM. This study is a quantitative study. The method of data collection through questionnaires, with a sample of 69 respondents at the PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang. City Regional Development Planning Agency Office. The analysis methods used are path analysis, partial least squares (PLS) analysis, outer model, inner model and hypothesis testing. Data processing in this study used the SmartPLS 3.0 software program. The results of this research show that incentives have a positive and significant effect on work motivation, job training has a positive and insignificant effect on work motivation at PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang, Inaentive has a positive and significant effect on work productivity at PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang, positive and significant influence of Job Training on work productivity at PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang, positive and significant influence of work motivation on work productivity at PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang, positive and significant influence of incentives on work productivity with work motivation as an intervening variable and there is a positive and insignificant influence of job training on work productivity with work motivation as an intervening variable at PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.

Keywords: Incentives, Job Training, Work Motivation, Work Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Pada PT, PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang, dibawah bimbingan Ibuk Dr. Martha Widian Sari,SE.M.M dan Ibuk Chintya Ones Charli, SE.M.M Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui kuisisioner,

dengan sampel 69 responden Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang. Metode analisis yang digunakan adalah path analysis, analisis partial least squares (PLS), outer model, inner model dan uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, berpengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang, Insentif berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang, pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang, pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang, pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap Produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dan Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang.

Kata Kunci: Insentif, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan

perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Produktivitas kerja didefinisikan sebagai cara pandang atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak, atau apakah seseorang menyukai pekerjaan tersebut atau tidak. Perasaan seseorang terhadap kepuasan kerjanya bisa nampak melalui bagaimana individu tersebut bersikap dan bertindak pada hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah Insentif, insentif ialah bentuk dari apresiasi ke pegawai supaya dapat memotivasi produktivitasnya. Insentif bisa menaikkan motivasi karyawan. Maka dari itu, insentif merupakan bagian dari suatu keuntungan, dan diberi pada karyawan yang melakukan pekerjaan dan berkinerja bagus. Contohnya seperti pemberian bonus. Selain itu, insentif bisa diberikan dalam bentuk barang/produk.

**Tabel 1.1 Tabel Realisasi
Produktivitas Kinerja Pegawai
PT.PLN(PERSERO) ULP Rimbo
Bujang**

NO	Penilaian Kerja	2022	2023	2024
1	Skor Hari Kerja	5,00	5,00	5,00
2	Skor Performa	5,00	4,88	5,00
3	Skor Produktivitas	4,98	4,98	4,97
4	Total Skor	14,98	14,88	14,97
5	Persentase Skor	99%	99%	99%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa PT.PLN(PERSERO) ULP Rimbo Bujang memiliki beragam persentase penilaian kinerja di setiap tahunnya. Setiap Karyawan memiliki kendala pada setiap tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Terlihat pada skor produktivitas yang belum mencapai skor sempurna yaitu dengan nilai 5,00. Dengan ini PT. PLN(PERSERO) ULP Rimbo Bujang harus mengupayakan untuk peningkatan skor produktivitas

karyawan. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan skor presentase prouktivitas kerja belum mencapai maksimal salah satunya yaitu beban kerja yang di tanggung oleh setiap karyawan. Selain itu jumlah petugas juga merupakan salah satu lambatnya pencapaian skor produktivitas untuk mencapai angka skor maksimal. Namun ada juga beberapa faktor yang menjadi pengaruh tingkat capaian skor produktivitas seperti, kurangnya maksimal pelatihan karyawan, pengalaman karyawan yang juga sangat diperlukan untuk mencapai hasil produktivitas yang maksimal.

Tidak hanya itu saja pemberian insentif yang juga dapat menjadi faktor yang sangat memperngaruhi kualitas produktivitas kerja karyawan. Pemberian insentif pada PT.PLN(PERSERO) ULP Rimbo Bujang belum semua terlaksana, hal ini terjadi disebabkan oleh jumlah pegawai yang belum semua memenuhi kriteria insentif yang maksimal, sehingga tidak semua karyawan mendapatkan insentif. Terutama karyawan yang berasal dari pihak ketiga.

Pemberian insentif berencana dilakukan untuk memotivasi pegawai

agar lebih meningkatkan kinerjanya. Insentif berdasarkan sudut pandang pegawai ialah agar perusahaan dapat mengkompensasi hasil kerja keras pegawainya. Produktivitas mempunyai masalah hasil di akhirnya, yaitu berapa jumlah hasil akhir yang diperoleh pada saat memproduksi. Tentunya tidak terlepas dari keefisienan dan keefektifitasan yaitu mengupayakan peningkatan produktivitas sudah menumbuhkan pemahaman secara kompilasi bahkan pada motivasi staf **(Abdul Rahman & Andri, 2023)**.

Selanjutnya faktor yng memperngaruhi produktivitas yaitu pelatihan, pelatihan merupakan suatu proses pengembangan karyawan dalam jangka pendek maupun jangka panjang demi membentuk karyawan yang produktif **(Nursaumi et al., 2022)**.

Selain pemberian Insentif dan pelatihan terdapat motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan atau (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya untuk melakukan suatu kegiatan baik dalam diri Selain insentif dan pelatihan kerja terdapat motivasi yang mempengaruhi

produktivitas kerja. Motivasi individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) **(Ringo, 2021)**.

Untuk menghasilkan barang perusahaan pemanfaatan berbagai sumber daya atau faktor produksi yang merupakan masukan dalam proses produksi, sehingga dapat menghasilkan barang seperti yang direncanakan. Adapun sumberdaya- sumbedaya yang digunakan antara lain: tenaga kerja, modal, bahan baku, mesin-mesin, metode, tanah, kewiraswastaan, kemajuan, teknologi dan lain-lain. Namun diantara semua faktor produksi tersebut, sumberdaya manusia memegang peranan utama dalam peningkatan produktivitas kerja dapat merencanakan, mongkoordinasikan, mengadakan pengamatan terhadap suatu aktivitas perusahaan dan dapat juga menciptakan alatalat produksi dalam pengembangan teknologi. Oleh karena itu kemajuan dan suatu perusahaan selalu berhubungan dengan tingkat produktiivitas khususnya produktivitas tenaga kerja.**(Lumbangaol & Panjaitan, 2020)**

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numeric dalam perencanaan, proses, membangun hipotesis, teknik, analisis data dan menarik kesimpulan. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data angka digunakan sebagai alat menganalisis data (Waruwu, 2023). jenis data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer. Objek penelitian ini adalah pada kantor PT. PLN(PERSERO) ULP Rimbo Bujang yang berlokasi di JL. Pahlawan, Unit 2, Wiroto Agung, Kec. Rimbo Bujang, Kabupaten Tebo, Jambi 3725.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor PT. PLN(PERSERO) ULP Rimbo Bujang dengan jumlah populasi sebanyak 69 pegawai yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan Kuesioner yaitu data utama yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dengan

membuat suatu daftar pertanyaan yang sistematis langsung pada responden yang dipilih menjadi sampel penelitian yang disusun dengan menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai average variance extrand dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dinyatakan memiliki nilai validitas yang tinggi jika nilainya di atas $>0,50$.

**Tabel 1.2 Nilai Avarage Variance
Extracte (AVE)**

Variabel	AVE
Inisiatif (X1)	0.691
Motivasi Kerja (Z)	0.760
Pelatihan Kerja (X2)	0.781
Produktivitas Kerja (Y)	0.772

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Avarage Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 yang artinya batas minimal AVE telah terpenuhi dan hasil penelitian ini sesuai dengan rekomendasi dari Ghazali & Latan dalam penelitian (Kualitas et al., 2022). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa validitas

konvergen berdasarkan nilai loading factor dan nilai AVE telah terpenuhi, maka dari itu semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Tabel 1.3 Nilai Reabilitas

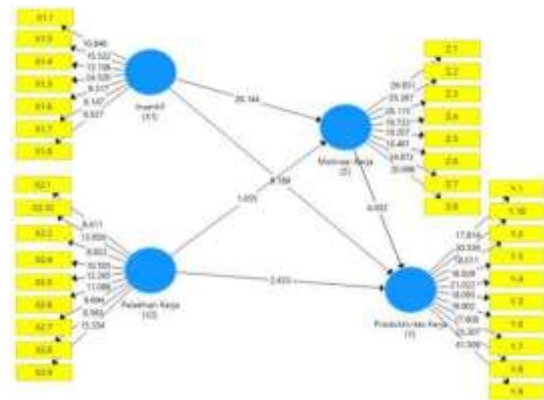
Konstruk (Variabel)	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Insentif (X1)	0.925	0.940	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0.955	0.962	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	0.956	0.963	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0.967	0.971	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel 1.3 hasil output smart pls dapat dilihat bahwa nilai *composite reability* dan *cronbach alpha* pada masing-masing konstruk atau variabel telas besar dari 0,70. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data suda baik atau *reabel*.

Persamaan Outer Model Gambar 2.1

Hasil Outer Loading



Sumber: Hasil Uji Output SmartPLS,2025

Berikutnya adalah hasil pengujian R-square yang mana nilai inner model dievaluasi mellaui nilai R-square. Untuk menilai konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

Tabel 1.4 Evaluasi Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja (Z)	0.905	0.902
Produktivitas Kerja (Y)	0.837	0.830

Sumber: Hasil Uji Outer Model2025

Pada tabel 1.4, terlihat nilai R-Square konstruk Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,837 atau sebesar 83,7%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Produktivitas Kerja (Y) dari konstruk Insentif (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Z). Sisanya sebesar 0,163 atau 16,3% dipengaruhi oleh variabel dari luar penelitian ini.

Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,905 atau sebesar 90,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Insentif (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) dalam menjelaskan atau mempengaruhi Motivasi Kerja (Z). Sisanya sebesar 0,095 atau 9,5% yang dipengaruhi oleh variabel dari luar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai *t*-statistik atau *t*-hitung dibandingkan dengan *t*-tabel 1,99 pada alpha 5%. Jika *t*-statistik/*t*-hitung < *t*-tabel 1,99 pada alpha 5%, maka *H₀* ditolak dan Jika *t*-

statistik/*t*-hitung > *t*-tabel 1,99 pada alpha 5%, maka *H_a* diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Pengaruh Insentif terhadap motivasi kerja yaitu 0.988 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Insentif (X1) terhadap motivasi kerja (Z) adalah positif dimana nilai *PValue* 0.000 kecil dari alpha 5% yaitu $0.000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai *T*-Statistik dengan *T*-Tabel 1,99 dimana nilai *T*-Statistik < *T*-Tabel atau $23.654 > 1,99$ oleh karena itu *H₀* ditolak dan *H₁* diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada PT. PLN(PERSERO) ULP Rimbo Bujang.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Pengaruh pelatihan kerja (X2) terhadap motivasi (Z) kerja yaitu -0,049 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan kerja (X2)

terhadap motivasi kerja (Z) adalah negatif dimana nilai *P-Value* 0.389 besar dari alpha 5% yaitu $0.000 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai T-Statistik dengan T-Tabel 1,99 dimana nilai T-Statistik < T-Tabel atau $0.867 < 1,99$ oleh karena itu H0 Diterima dan H2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada PT. PLN(PERSERO) ULP Rimbo Bujang.

3. Pengaruh Insentif (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pengaruh Insentif (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) nilai *original sampel* yaitu 1.491 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Insentif (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah positif dimana nilai *P-Value* 0.000 kecil dari alpha 5% yaitu $0.000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai T-Statistik dengan T-Tabel 1,99 dimana nilai T-Statistik < T-Tabel atau $2.495 > 1,99$ oleh karena itu H0 Ditolak dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. PLN(PERSERO) ULP Rimbo Bujang

4. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja(Y)

Pengaruh pelatihan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) nilai *original sampel* yaitu 0.180 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah positif dimana nilai *P-Value* 0.000 kecil dari alpha 5% yaitu $0.000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai T-Statistik dengan T-Tabel 1,99 dimana nilai T-Statistik < T-Tabel atau $2.495 > 1,99$ oleh karena itu H0 Ditolak dan H4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT.

PLN(PERSERO) ULP Rimbo Bujang.

5. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap produktivitas kerja (Y) nilai *original sampel* yaitu -0.796 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi kerja (Z) terhadap

produktivitas kerja (Y) adalah positif dimana nilai *P-Value* 0.000 kecil dari alpha 5% yaitu $0.000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai T-Statistik dengan T-Tabel 1,99 dimana nilai T-Statistik < T-Tabel atau $4,024 > 1,99$ oleh karena itu H_0 Ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. PLN(PERSERO) ULP Rimbo Bujang.

6. Pengaruh insentif (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening

Pengaruh Insentif terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai mediasi yaitu -1.787 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara insentif terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai mediasi adalah positif dimana nilai *P-Value* 0.000 kecil dari alpha 5% yaitu $0.000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai T-Statistik dengan T-Tabel 4,108 > 1,99 oleh karena itu H_0 Ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai mediasi pada PT. PLN(PERSERO) ULP Rimbo Bujang.

7. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Dengan Motivasi Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian dapat dilihat bahwa *t-Statistics* (0,769) < dari (1,99), *p-value* (0.445) > dari (0,05). Sehingga bisa diambil kesimpulan apabila H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Produktivitas kerja (Y) tidak mampu memediasi hubungan antara pelatihan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z). Nilai *original sampel* ialah positif sebesar 0.039 yang memperlihatkan apabila arah hubungan Antara pelatihan kerja (X2) atas motivasi kerja (Z) adalah positif (*Mediation*). Yang dalam arti lain dapat dijelaskan bahwa pelatihan kerja (X2) tidak mampu meningkatkan motivasi kerja (Z) dan meningkatkan produktivitas kerja (Y). hal ini berarti bahwa pelatihan kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian pengaruh Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai PT. PLN (PERSERO) ULP Rimbo Bujang dapat disimpulkan bahwa :Nilai Koefisien pada Insentif (X1) 0,988 dan nilai t-statistik 23.654 > 1,99 dan nilai p-values 0,000 < 0,05 maka Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja (Z). Nilai koefisien pada Pelatihan Kerja (X2) -0,049 dan nilai t-statistik 0.867 < 1,99 dan nilai p-values 0,389 > 0,05 maka Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja kerja (Z). Nilai koefisien pada Insentif (X1) 1.491 dan nilai t-statistik 8.820 > 1,99 dan nilai p-values 0,000 < 0,05 maka Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja kerja (Y). Nilai koefisien Pelatihan Kerja (X2) 0.180 dan nilai t-statistik 2.495 > 1,99 dan nilai p-values 0,000 < 0,05 maka Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Nilai koefisien Motivasi Kerja (Z) -0.796 dan nilai t-statistik 4,024 > 1,99 dan nilai p-values 0,000 < 0,05 maka Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Nilai

koefisien Insentif (X1) -1.787 dan nilai t-statistik 4,108 > 1,99 dan nilai p-values 0,000 < 0,05 maka Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening. Nilai koefisien Pelatihan Kerja(X2) 0.039 dan nilai t-statistik 0,769 < 1,99 dan nilai p-values 0,445 > 0,05 maka Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, B., & Andri, S. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(2), 832–644.
<https://doi.org/10.47467/elmal.v5i2.3438>
- Kualitas, P., Terhadap, P., Dengan, L., Pelanggan, K., Toko, P., & Freshmart, P. (2022). *Jurnal maneksi vol 11, no. 1, bulan juni tahun 2022*. 11(1), 314–321.
- Lumbangaol, J., & Panjaitan, U. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap

Produktivitas Kerja PT Permata
Indonesia Devisi Kartu Kredit Bank
MNC. *Jurnal Creative Agung*, 10(1),
1–29.

Nursaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E.
(2022). Peningkatan Pelatihan Dan
Pengembangan Karir Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan.
*Journal of Economic, Bussines and
Accounting (COSTING)*, 5(2), 1328–
1335.
[https://doi.org/10.31539/costing.v
5i2.2482](https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2482)

Ringo, E. S. S. (2021). Pengaruh Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Guru Di
Sma Negeri 22 Bandung. *BAB 2
Kajian Teori*, 12(1), 11–33.
[http://repository.unpas.ac.id/5353
3/7/BAB 2.pdf](http://repository.unpas.ac.id/53533/7/BAB%202.pdf)

Waruwu, M. (2023). Pendekatan
Penelitian Pendidikan: Metode
Penelitian Kualitatif, Metode
Penelitian Kuantitatif dan Metode
Penelitian Kombinasi (Mixed
Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*
, 7(1), 2896–2910.