

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT**

Natasya Amelia Putri¹, Yulasm², Bayu Pratama³

^{1,2} Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

amelianatasya045@gmail.com¹, yulasm@UPIYPTK.AC.ID², bayupratamaazka@UPIYPTK.AC.ID³

Abstract

This research aims to analyze and determine the effect of job training and career development on work productivity with job satisfaction as an intervening variable at the West Sumatra Province Manpower and Transmigration Service. The population in this study were all employees of the West Sumatra Province Manpower and Transmigration Service, totaling 147 people. The sample selection technique uses a purposive sampling method, namely a sample determination technique that is based on research considerations regarding which samples are most appropriate, useful, and considered to represent a population of 60 people. In this research, SEM analysis tools were used using SmartPLS 3. Based on the results of the research and hypothesis testing that has been carried out, it can be concluded that job training has a positive and significant effect on job satisfaction. Career development has a positive and insignificant effect on job satisfaction. Job training has a positive and insignificant effect on work productivity. Career development has a positive and insignificant effect on work productivity. Job satisfaction has a positive and significant effect on work productivity. Job training has a positive and significant effect on work productivity through job satisfaction as an intervening variable. Career development has a positive and insignificant effect on work productivity through job satisfaction as an intervening variable. Thus, improving the quality of training and career development opportunities can increase job satisfaction, which ultimately has an impact on increasing employee productivity.

Keywords : Job Training, Career Development, Job Satisfaction, Work Productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 147 orang. Teknik pemilihan sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan penelitian mengenai sampel-sampel mana yang paling sesuai, bermanfaat, dan dianggap dapat mewakili suatu populasi yaitu sebanyak 60 orang. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SEM dengan menggunakan SmartPLS 3. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian

hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, peningkatan kualitas pelatihan dan kesempatan pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, instansi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting, manusia bisa dikatakan sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di instansi. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam instansi untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh instansi.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap instansi. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektivitas dalam pekerjaan dari sebuah instansi dalam mencapai tujuannya. Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa SDM mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Instansi pasti mempunyai satu tujuan yang akan dicapai, menciptakan visi dan misi adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan tersebut tercapai. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat diperlukan di dalam sebuah instansi demi tercapainya tujuan utama tersebut, oleh sebab itu

kinerja pegawai wajib diperhatikan oleh organisasi atau instansi. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau merugikan organisasi dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja pegawai, setiap instansi pasti akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan instansi. Peneliti melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. Dinas ini mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang penempatan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Semangat untuk menghasilkan kemajuan di bidang oleh motivasi yang kuat untuk menggali dan memanfaatkan potensi penempatan sebagai sumber pemberdayaan masyarakat dan transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya diberi wewenang untuk mengelola pemberdayaan manusia, demi kesejahteraan masyarakat Jawa Barat, dalam dunia organisasi atau instansi, memperhatikan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dilakukan, dan apabila instansi tidak perhatian kepada kinerja pegawainya maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang akan mengakibatkan hal-hal yang tidak diinginkan oleh instansi, seperti hasil kerja yang kurang maksimal sehingga akan mengakibatkan sulitnya mencapai hasil kerja.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pegawai merupakan unsur yang terpenting dalam menentukan keberhasilan atau maju mundurnya suatu instansi pemerintahan. Dan untuk mencapai tujuan instansi diperlukan juga pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada di dalam instansi serta pegawai juga harus mampu dalam menjalankan tugas- tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi pasti akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan instansi dapat tercapai.

Dalam mencapai suatu tujuan instansi, kinerja pegawai merupakan hal yang paling penting karena kinerja pegawai akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawai yang ada di instansi, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi keberlangsungan pencapaian tujuan instansi tersebut. Karena mengingat betapa pentingnya kinerja para pegawai, sehingga sering kali kinerja menjadi masalah yang harus diselesaikan guna membantu dalam mencapai suatu tujuannya. Apabila kinerja pegawai

menurun maka tujuan yang ingin dicapai oleh instansi akan sulit dicapai yang diakibatkan oleh penurunan kinerja pegawai, sebaliknya apabila kinerja pegawai meningkat maka tujuan akan cepat tercapai oleh instansi.

Berikut adalah hasil kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provisi Sumatera Barat:

No	Pernyataan	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	TS (1)			
1	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target instansi	6	6	7	5	6	91	100	3,03
2	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	5	6	9	5	5	91	100	3,03
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan	5	6	9	6	4	92	100	3,06
4	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	5	7	5	6	7	87	100	2,9
5	Saya memiliki tanggungjawab dan komitmen dalam Bekerja	7	7	6	4	6	95	100	3,16
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan									3,03

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1. dari hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja yang pegawai yaitu 3,03 yang menyatakan bahwa kondisi kinerja pegawai di dinas tenaga kerja

pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang yang diharapkan. Perusahaan atau instansi mengharapkan setiap pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi perusahaan. Dilihat bagaimana kondisi kinerja di Dinas tenaga kerja tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dengan rata-rata yaitu pada kisaran 2 dan 3 dari nilai maksimal yaitu 5. Nilai rata-rata paling rendah terdapat pada pernyataan nomor 4 dengan nilai rata-rata 2,9 dan nilai tertinggi pada pernyataan nomor 5 dan secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Penelitian juga telah melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa staff yang ada di instansi mengenai adanya beberapa variable yang dianggap penting bagi kinerja di Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Setelah itu penulis juga melakukan penelitian dengan menyebarkan pra survey kepada 30 orang pegawai untuk mengetahui faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja yang ada di Dinas.

Adapun kriteria penilaian kinerja pegawai Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sumatra Barat :

Tabel 2. Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai

No	Rentang Skor	Kualifikasi
1.	91-100	Sangat baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	<50	Buruk

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Tabel 2 diatas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 91-100% dengan klasifikasi sangat baik, yang kedua nilai 76-90% dengan klasifikasi baik, yang ketiga nilai 65-75% dengan klasifikasi kurang baik, yang keempat nilai 51-64% dengan klasifikasi buruk dan terakhir nilai 0-50%

Tabel 3. Hasil Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja		
			Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	35,72 %	41,50 %	117,66 %
2	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Sarapan Tenaga Kerja	36,01 %	68,23 %	189,48 %
3	Meningkatnya Hubungan Industri	Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan	62,87 %	84,27 %	134,04 %
4	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)	400,00	75,89	189,73 %
		Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	72,08	72,08	100 %
5	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	BB (78)	BB (72,26)	97,77 %
6	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	81,67 %	93,02 %	113,90 %

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut **Sugiyono (2019:126)** penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang beralamat di Jalan Ujung Gurun No.7 Padang, Sumatera Barat.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 147 orang. Mengingat jumlah populasi relatif banyak, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini

menggunakan metode *Purposive Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang.

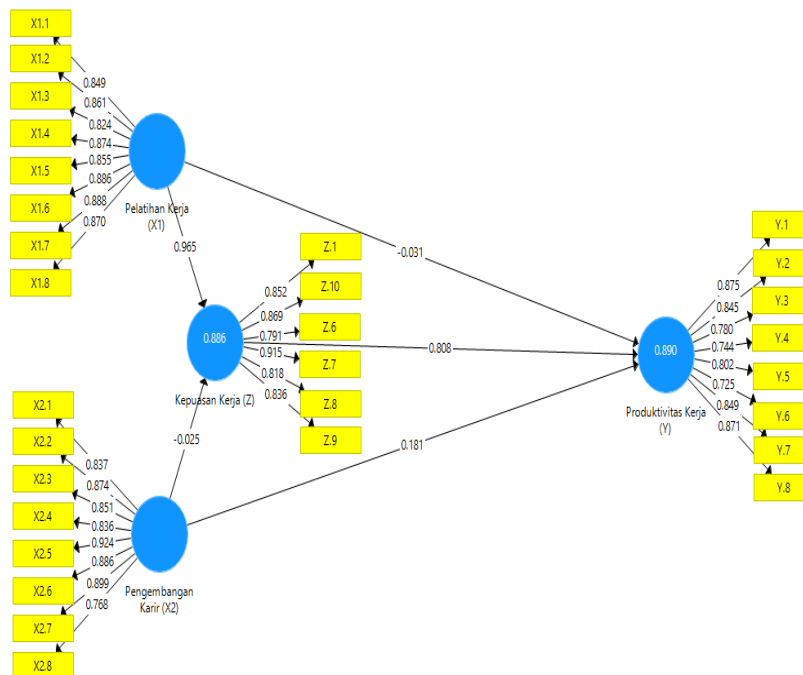
Metode pengumpulan data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least* (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 3.0. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel.

HASIL PENELITIAN

Hasil

Pengujian *Outer Model* (Model Pengukuran)

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. *Outer Loading*

Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average*

Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 4.:

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Pelatihan Kerja (X1)	0,746
Pengembangan Karir (X2)	0,741
Produktivitas Kerja (Y)	0,662
Kepuasan Kerja (Z)	0,719

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 5:

Tabel 5. Nilai Reliabilitas

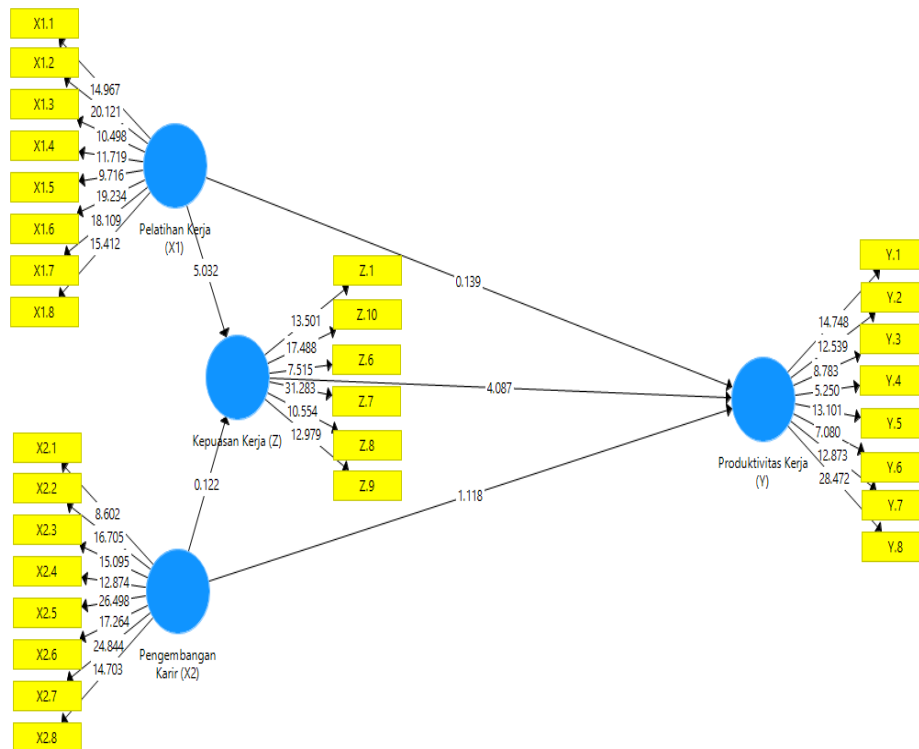
Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,951	0,959	<i>Reliabel</i>
Pengembangan Karir (X2)	0,950	0,958	<i>Reliabel</i>
Produktivitas Kerja (Y)	0,926	0,940	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,921	0,939	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 5 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,60. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Pengujian Inner Model

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



Gambar 2. *Structural/Inner Model*

Pengaruh Langsung

Tabel 6. *Result For Inner Weight*

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Ket
Pelatihan Kerja (X ₁) => Kepuasan Kerja (Z)	0,965	0,943	0,192	5,032	0,000	Hipotesis diterima
Pengembangan Karir (X ₂) => Kepuasan Kerja (Z)	-0,025	-0,003	0,201	0,122	0,903	Hipotesis ditolak
Pelatihan Kerja (X ₁) => Produktivitas Kerja (Y)	-0,031	-0,000	0,226	0,139	0,889	Hipotesis ditolak
Pengembangan Karir	0,181	0,217	0,162	1,118	0,264	Hipotesis

(X ₂) => Produktivitas Kerja (Y)						ditolak
Kepuasan Kerja (Z) => Produktivitas Kerja (Y)	0,808	0,737	0,198	4,087	0,000	Hipotesis diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 6 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung. Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 7. Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P- Values	Ket
Pelatihan Kerja (X ₁) => Kepuasan Kerja (Z) => Produktivitas Kerja (Y)	0,779	0,711	0,278	2,803	0,005	Hipotesis diterima
Pengembangan Karir (X ₂) => Kepuasan Kerja (Z) => Produktivitas Kerja (Y)	-0,020	-0,020	0,152	0,131	0,896	Hipotesis ditolak

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung. Pengaruh konstruk Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,965 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja 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 sebesar 5,032 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $5,032 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Anggi Meidita, 2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yaitu -0,025 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,903 besar dari alpha 5% yaitu $0,903 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh dan tidak signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 0,125 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,125 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Amirudin, M. Aditia, 2024), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja yaitu -0,031 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,889 besar dari alpha 5% yaitu $0,889 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh dan tidak signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 0,139 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,139 < 1,96$ oleh

karena itu H0 diterima dan H3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H3 dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (**Sri Wahyuningsih, 2019**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja yaitu 0,181 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,264 besar dari alpha 5% yaitu $0,264 > 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh dan tidak signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 1,118 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $1,118 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H4 dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (**I Wayan Ekastana Senadwipa Perteka, Ni Wayan Eka Mitariyani, I Gusti Ayu Imbayani, 2020**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja yaitu 0,808 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,087 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $4,087 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Hipotesis H5 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Umul Hidayati, Mulyadin, 2023), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,779 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,005 kecil dari alpha 5% yaitu $0,005 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,803 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,803 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Putri, Cania Ella, 2023), dengan hasil penelitian Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai yaitu -0,020 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,896 besar dari alpha 5% yaitu $0,896 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh dan tidak signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 0,131 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,131 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Hipotesis H7 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak dimediasi**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (**Kevin Pahlevi, 2023**), dengan hasil penelitian Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
2. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
3. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
4. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
7. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

SARAN

Karena kontribusi dari variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja 89,0% sedangkan sisanya sebesar 11,0% dipengaruhi varibel lain diluar penelitian ini, maka disarankan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating.

DAFTAR PUSTAKA

- (2019:133), S. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Farida, & Muhammad Naim. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Kesehatan Kota Parepare. *DECISION : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 288–296. <https://doi.org/10.31850/decision.v2i2.1405>
- Hutabarat, S. L., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur. *Jurnal Economina*, 2(10), 2860–2871. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.909>
- Lestari, W. A., Abidin, Z., & Sulaimiah, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3281–3287. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2002>
- Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. In *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 8, Issue 2). <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i2.214>
- Nabilah, A. V., Roswaty, & Ulum, M. B. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alita Praya Mitra Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1448–1458. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1785>
- Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 210–227. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2177>
- Puspitawati, D., Laely, N., Sustiyatik, E., & Marwanto, I. H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Karir Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Pasar Baru Pare. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 5(2), 231–248. <https://doi.org/10.30737/jimek.v5i2.4049>
- Rahayu, V. P., & Rozamuri, A. M. (2023). Pengaruh Kualitas Layanan Penyedia jasa Pekerja (PJP) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP) di PT VPR. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(3), 328–342. <https://doi.org/10.31842/journalinobis.v6i3.280>
- Sugiyono(2019:126). (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 560. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40633>
- Sutono, S., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT Syntronic Indonesia. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1341–1345. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1648>
- Suwidia, I. P., Ardani, W., & Widani, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal*

- Manajemen Dan Sumberdaya, 2(2), 47–51. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i2.289>
- SYABAN, M. (2019). Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam. *Al-Wardah*, 12(2), 131. <https://doi.org/10.46339/al-wardah.v12i2.141>
- Syafitri, A. A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2538–2544. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1721>