

**Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Produktivitas  
Kerja Dimediasi oleh Kemampuan Kerja**

Rina Amalia

Universitas Yapis Papua, Jayapura, Papua Indonesia

rina.amalia12@gmail.com

**Informasi Artikel**

Catatan Artikel:

Diterima 25 April 2024

Revisi disetujui 28 Mei 2024

Dipublikasi 30 Juni 2024

Kata kunci: Kemampuan Kerja,

Produktivitas, Pelatihan

DOI: 10.55098/rja4s805

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan pegawai terhadap produktivitas kerja dan peran variabel mediasi kemampuan dalam hubungannya dengan pelatihan pegawai dan produktivitas. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dirancang melalui pengujian hipotesis. Sample penelitian menggunakan desain *Proportional Clusture Sampling* sebanyak dengan menggunakan metode pengambilan sampel Slovin sebanyak 151. Analisis data dilakukan menggunakan metode Struktural Persamaan Model berbasis covarian dengan bantuan software SEM-AMOS. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas dan Kemampuan Kerja merupakan variabel mediasi dari hubungan antara Pelatihan dan Produktivitas.

**1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia sebagai sumber daya yang terdepan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan juga kinerja sebagai keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia dituntut untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Salah satu cara agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, Produktivitas menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Organisasi yang mampu meningkatkan produktivitas kerja akan memiliki keunggulan yang kompetitif yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan mereka. Produktivitas berasal dari individu, membuat setiap orang sebagai bagian dari tiap langkah yang diambil dan membolehkan tiap orang untuk berpendapat memiliki peran dalam keberhasilan suatu perusahaan. Dalam mengerjakan hal ini, produktivitas yang kita dapat tidak sedikit demi sedikit melainkan berlipat ganda (Jack Welch, CEO, General electric company). Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai hasil yang perusahaan inginkan. Efek dari produktivitas akan berpengaruh kepada kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan, jika produktivitas tinggi maka akan menguntungkan perusahaan dan karyawan. Produktivitas kerja juga menunjukkan etos kerja karyawan dalam perusahaan.

Badan Pusat Statistik Papua merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada presiden. Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik mengatur lebih lanjut bahwa tugas Badan Pusat Statistik adalah melaksanakan tugas pemerintahan di bidang kegiatan statistik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Karena itu, Badan Pusat Statistik berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya dan juga kualitas kerja bagi pegawainya.

Hasibuan dalam Busro (2018) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik pegawai, hubungan antara atasan dengan bawahan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerjs, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, kecanggihan teknologi yang digunakan, dan kesempatan berprestasi. Untuk itu Badan Pusat Statistik Papua harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja pegawai yang ada pada Badan Pusat Statistik Papua agar produktivitas kerja pegawai selalu dapat dijaga bahkan meningkat secara simultan yang pada akhirnya tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai. Pada Badan Pusat Statistik Papua ada rencana kerja tiap pegawai diawal tahun dan harus dilaksanakan diakhir tahun atau telah diselesaikan agar meningkatkan produktivitas kerjanya. Cara agar meningkatkan produktivitas salah satunya dengan melaksanakan pelatihan. Pelatihan di dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Karena dengan seiringnya perusahaan memberikan pelatihan kepada pegawai, maka pekerjaan yang diberikan kepada mereka akan terselesaikan dengan maksimal sehingga produktivitas kerja pegawai akan semakin meningkat.

Kinanti *et al* (2018) mengatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, pengetahuan, dan perilakunya. Pelatihan sumber daya manusia merupakan kebutuhan alami dari setiap organisasi, sehingga menjadi semacam “bahan bakar” untuk keberlangsungan “mesin” organisasi baik untuk saat ini maupun masa yang akan mendatang. Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada diperusahaan tersebut yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan.

Dari beberapa pernyataan diatas, agar dapat pegawai dapat produktif dalam menjalankan tugas mereka maka dipelrukan adanya pelatihan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Endang Kustini & Novita Sari (2020) yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu ditemukan bahwa ada gap atau kesenjangan penelitian yang dilakukan oleh Amanda Wahyu Lestari (2019) sedangkan Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan dengan gap atau kesenjangan penelitian tersebut maka peneliti menghadirkan variabel mediasi atau variabel penghubung antara variabel independen dan variabel dependen yaitu kemampuan kerja.

Berdasarkan hasil riset awal dengan wawancara kepada pegawai pada Badan Pusat Statistik Papua terhadap Pelatihan kerja dan juga Produktivitas kerja. Pelatihan kerja dinilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai dengan beberapa pegawai yang masih kurang memahami pelatihan yang sudah diberikan. Dari masalah ini mengakibatkan produktivitas kerja pegawai menurun, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari beberapa pegawai khususnya dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Produktivitas kerja seorang pegawai menjadi hal yang sangat

penting dalam dunia kerja. Setiap instansi pegawainya memiliki produktivitas kerja yang baik.

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja atau pegawai dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Pelatihan dan kemampuan kerja yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya jika tingkat kemampuan kerja menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Menurut Miftah Thoha (2012) mengemukakan bahwa kemampuan menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, Pelatihan kerja harus benar-benar dapat mendorong peningkatan kemampuan kerja pegawai. Hasil penelitian oleh Yati Suhartini (2019) & Endang Suherman (2019) menemukan adanya hubungan antara pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja.

Produktivitas adalah sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan. Kemampuan dan produktivitas juga kerap dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien. Sedangkan cara dan sistem yang efisien sendiri kerap dihubungkan dengan proses produksi yang tepat waktu, sehingga proses produktivitas tidak memerlukan kerja lembur dan tambahan biaya. Dengan semua keterkaitan dan hubungan diatas, wajar jika sebuah perusahaan menginginkan kemampuan untuk senantiasa produktif Afriandi (2017).

Kemampuan kerja adalah seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkannya melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Ketika seorang pegawai cakap & sanggup dengan pekerjaan maka pegawai tersebut akan telaten dan terlatih dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan produktivitas kerjanya keterampilan dan pengetahuan yang baik, maka dapat terbentuk kemampuan yang baik dalam melakukan pekerjaan. Selain itu memiliki kemampuan yang baik dan tinggi dapat mampu membentuk potensi seorang karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mencapai produktivitas.

Menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh instansi Produktivitas kerja seorang pegawai menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap instansi ingin pegawainya memiliki produktivitas kerja yang baik.

Pelatihan terhadap sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang akan menunjang perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, yakni kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan bersaing di era globalisasi ini. Pelatihan memberikan pengaruh terhadap kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri dan juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga prestasi kerjanya semakin meningkat. Pada Badan Pusat Statistik Papua sering mengadakan pelatihan kepemimpinan untuk menjabat struktural, pelatihan keuangan dan pelatihan terkait pekerjaan teknis

## **2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah suatu proses kerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kantor kepada para pegawai, dan hal itu akan meningkat jika adanya penerapan pelatihan didalam kantor tersebut, hal ini didukung oleh Sulaeman (2014) yang mengatakan bahwa produktivitas merupakan faktor yang penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun karyawannya. Pengusaha maupun karyawannya yang terlibat dalam

suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Dan juga produktivitas bisa mengalami penurunan jika upah yang diberikan tidak sesuai, jam kerja yang berlebihan, beban atau tugas yang terlalu berat serta lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat seseorang merasa kelelahan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh Sukarna (1993) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas meliputi umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2019) indikator produktivitas kerja yaitu Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, dan Mutu

**Pelatihan Pegawai**

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Hal ini didukung oleh Desler (2009) yang mengatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar mereka yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018) indikator – indikator pelatihan, antara lain; Jenis Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, dan Kualifikasi Peserta.

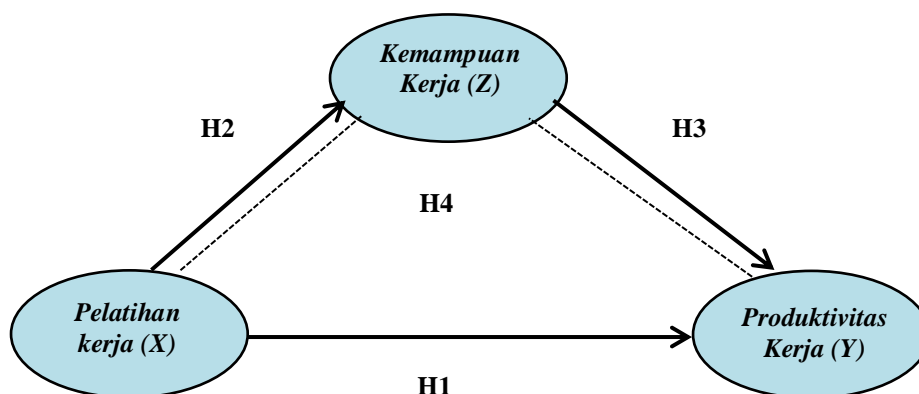
**Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Hal ini didukung oleh pernyataan Horas (2012) yang menyatakan bahwa kemampuan karyawan juga dapat berupa skill (keahlian) yang perlu ditingkatkan, karena skill adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan dengan kemampuan tinggi akan meningkatkan prestasi kerja. Menurut Robbins (2012) indikator kemampuan kerja antara lain : Kesanggupan kerja, Pendidikan, dan Masa Kerja.

**Model Empiris**

Model Empiris merupakan suatu hubungan atau keterkaitan antara konsep satu terhadap yang lainnya dari masalah yang ingin di teliti dan dibahas. Pelatihan Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai apabila Pelatihan Kerja tersebut mampu melahirkan Kemampuan Kerja sebagai mediasi atau Intervening untuk meningkatkan Produktivitas Kerja.

**Gambar 1. Model Empiris**



## Hipotesis

Pelatihan (*training*) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Gary Dessler (2015) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang. Pelaksanaan Program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan. Hubungan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja tersebut telah sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan penelitian terdahulu oleh Sri Wahyuningsih (2019) dengan hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja atau pegawai dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Menurut Miftah Thoha (2012) mengemukakan bahwa kemampuan menunjukkan unsur kematangan yang berakitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, Pelatihan kerja harus benar-benar dapat mendorong peningkatan kemampuan kerja pegawai. Hubungan antara pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja yang telah sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan penelitian terdahulu oleh Yati Suhartini (2019) & Endang Suherman (2019) dengan hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan kerja. Hipotesis yang dirumuskan adalah:

H2: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja pegawai

Kemampuan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu karyawan atau pegawai harus mempunyai kemampuan dalam bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan kepadanya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka itu sendiri. Produktivitas kerja sendiri merupakan salah satu masalah penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Wijono (2010) mampu adalah: “kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.” Hubungan antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja yang telah sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan penelitian terdahulu oleh Sudibyo Budi Utomo dan Siti Nuraeni (2019) dengan hasil penelitian bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hipotesis dirumuskan:

H3: Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai

Salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja bagi adalah pelatihan bagi pegawai. Pelatihan pegawai adalah suatu proses yang sistematis yang dirancang untuk meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan perilaku pegawai dalam konteks pekerjaan mereka. Menciptakan suatu produktivitas dalam perusahaan sangat penting karena untuk mewujudkan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas pegawainya. Faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap pelatihan dan produktivitas kerja adalah kemampuan kerja pegawai. Menurut Wibowo (2017) kemampuan menunjukkan kapasitas individu untuk menunjukkan berbagai tugas dalam pekerjaannya

merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang saat ini. Hal ini dikarenakan kemampuan kerja akan mempengaruhi produktivitas pegawai yang sangat diharapkan manajer. Hipotesis dirumuskan:

H4: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai melalui kemampuan kerja sebagai variabel mediasi

### 3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Badan Pusat Statistik Papua yang berjumlah 244 pegawai yang mengikuti Pelatihan pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode *Proportional Clusture Sampling* sebanyak 244 pegawai. Dengan menggunakan metode pengambilan sampel Slovin ( $n = \frac{N}{1+N(a)^2}$ ) menghasilkan sampel sebanyak 151.

Metode Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis pemodelan persamaan structural (SEM) dengan alat bantu software SEM-AMOS. Analisis data penelitian meliputi uji validitas ( $r$  hitung >  $r$  tabel) dan reliabilitas (Cronbach Alpha > 0,6), Estimasi dan Pengujian Model Struktural (Asumsi kecakupan sampel, Asumsi normalitas, dan Asumsi *outliers*), Evaluasi Atas Kriteria *Goodness Of Fit* (*Chi Square*, *Chi Square* (CMIN/DF), Uji RMSEA, Uji GFI, Uji AGFI, Uji CFI, Uji TLI), uji Sobel Test

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tingkat distribusi dan tingkat pengambilan (*Responden rate*) sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Distribusi dan tingkat Pengembalian Kuesioner**

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner
1.	Kuesioner yang didistribusikan	151
2.	Kuesioner yang kembali	151
3.	Kuesioner yang diolah	151
Respon rate		100%

Sumber: Data diolah tahun 2024

Target respondendari 151 kuesioner, 151 kuesioner juga kembali dan 151 kuesioner yang berhasil diolah. Sehingga jumlah kuesioner yang diolah sebanyak 151 kuesioner.

Uji Instrumen Validitas menghasilkan item kuesioner yang valid ( $r$  hitung >  $r$  tabel) sedangkan uji reliabilitas bahwa semua pernyataan mengenai variabel pelatihan kerja, produktivitas kerja, dan kemampuan kerja mempunyai nilai *Cronbach alpha* > standar *reliabilitas* 0,7. Sehingga semua item yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja, produktivitas kerja, dan kemampuan kerja dikatakan reliabel.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X)	Jenis Pelatihan	0,668	0,1598	Valid
	Tujuan Pelatihan	0,703	0,1598	Valid
	Materi Pelatihan	0,629	0,1598	Valid
	Metode Pelatihan	0,721	0,1598	Valid
	Kualifikasi Pelatihan	0,665	0,1598	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan	0,682	0,1598	Valid
	Meningkatkan hasil	0,691	0,1598	Valid
	Semangat Kerja	0,715	0,1598	Valid
	Pengembangan diri	0,685	0,1598	Valid

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kemampuan Kerja (Z)	Mutu	0,600	0,1598	Valid
	Kesanggupan Kerja	0,682	0,1598	Valid
	Pendidikan	0,691	0,1598	Valid
	Masa Kerja	0,715	0,1598	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2024

**Tabel 3**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X)	0,702	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,701	Reliabel
Kemampuan Kerja (Z)	0,613	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2024

Hasil pengujian data dalam penelitian ini menunjukkan data normal baik secara *multivariate* dengan pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai CR pada *skew* dari semua indikator yang diuji masih berada dikisaran angka -2,58 sehingga 2,58 dengan demikian sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan regresi dengan model *SEM*. Sedangkan secara *univariate* menunjukkan data tidak normal dikarenakan nilai CR *kurtosis* (3,761) dari semua indikator masih berada dibawah dikisaran angka -2,58 sehingga 2,58.

**Tabel 4**  
Hasil Uji Normalitas

Variable	min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Jenis Pelatihan	5	10	-0.606	-3.039	0.272	0.681
Tujuan Pelatihan	5	10	-0.384	-1.926	-0.743	-1.863
Materi Pelatihan	5	10	-0.403	-2.023	-0.746	-1.871
Metode Pelatihan	5	10	-0.568	-2.85	-0.019	-0.047
Kualifikasi Pelatihan	5	10	-0.456	-2.286	-0.492	-1.233
Kemampuan	3	10	-0.742	-3.721	-0.195	-0.489
Meningkatkan hasil	2	10	-1.073	-5.381	1.499	3.761
Semangat Kerja	4	10	-0.24	-1.206	-0.906	-2.273
Pengembangan diri	4	10	-0.762	-3.823	-0.025	-0.062
Mutu	4	10	-0.754	-3.782	0.15	0.377
Kesanggupan Kerja	4	10	-0.302	-1.513	-0.804	-2.017
Pendidikan	4	10	-0.487	-2.446	-0.617	-1.548
Masa Kerja	4	10	-0.773	-3.879	-0.216	-0.541
<b>Multivariate</b>					8.175	2.543

Sumber : Data diolah Amos versi 26

Uji *ultivariate outliers* dilakukan dengan menggunakan kriteria jarak mahalnobis pada tingkat-tingkat  $p < 0,00$ . Jarak *mahalanobis* itu di evaluasi dengan menggunakan  $x^2$  pada derajat bebas sebesar jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian (Ferdinand, 2014). Jika dalam penelitian ini digunakan 13 indikator, semua kasus mempunyai jarak *mahalanobis* lebih besar dari  $x^2 (13;0,001) = 34,53$  adalah *multivariate outlier*. Tabel 4.10 berikut menyajikan hasil evaluasi jarak *mahalanobis*:

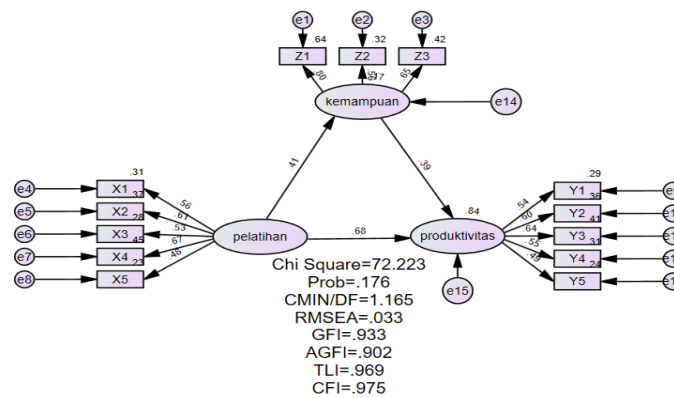
**Tabel 5**  
**Jarak Mahalanobis Data Penelitian Tabel**

Nama Observasi	Jarak Mahalanobis	Jarak mahalanobis Kritis (13:0,001)
86	25.914	34,53
124	25.544	
79	23.929	
118	23.17	
145	23.094	
110	22.806	

Sumber: Data diolah Amos versi 26

Hasil goodness of fit model menghasilkan model yang fit. Nilai *Chi-Square* dalam penelitian ini adalah 72,223 dan probabilitas 0,176. Nilai *CMIN/DF* 1,165 lebih kecil dari nilai 2 sehingga dapat dikatakan nilai *CMIN/DF* merupakan nilai yang *fit*. Nilai *RMSEA* adalah 0,033 sama dengan nilai 0,05 dan kurang dari 0,08. Nilai *CFI* 0,975 sehingga uji ketepatan model berdasarkan nilai *CFI* di kategorikan *fit*. Nilai *Adjusted Goodness of Fit* adalah 0,902 lebih dari angka 0,90. Nilai *Goodness of Fit Index (GFI)* adalah 0,933 dan nilai Nilai *Tucker Lewis Index (TLI)* yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 0,969

**Gambar 2**  
**Persamaan Structural Equation Modelling (SEM)**



Hasil pengujian hipotesis pengaruh berdasarkan nilai koefisien (estimate) antar variabel.

**Tabel 7**  
**Nilai Koefisien (estimate)**

Variabel	Estimate	S.E.	C.R	P
Produktivitas <--- Pelatihan	0.684	0.168	4.077	0,000
Kemampuan <--- Pelatihan	0.689	0.208	3.315	0,000
Produktivitas <--- Kemampuan	0.233	0.071	3.267	0,001

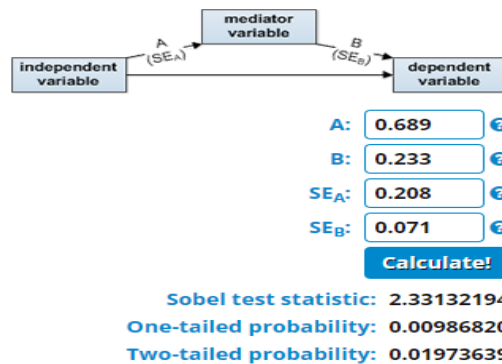
Sumber: Data diolah Amos versi 26

Hasil dari pengujian hipotesis Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, Pelatihan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kemampuan Kerja, Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan



signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hasil pengujian Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi menggunakan uji sobel menghasilkan Kemampuan kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap pelatihan kerja dan produktivitas kerja diterima untuk memediasi hubungan secara langsung (gambar 3).

**Gambar 3**  
**Pengujian uji sobel**



Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin baik pelatihan kerja para pegawai maka tingkat produktivitas pegawai akan meningkat. Dengan Metode pelatihan yang baik tentunya pegawai tersebut memiliki pemahaman yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Andre Harpadisnyah Putra & Ramayani Yusuf (2023) , Ainun Jariyah ,Pompong Budi Setiadi, & Sri Rahayu (2023), Angreani R.Djami Hau,Tarsisius Timuneno,Debryana Y.Salean, & Ni putu Nursiani (2023) yang mengatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja pada Badan Pusat Statistik Papua maka semakin tinggi tingkat kemampuan kerja. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap sukses tidaknya suatu perusahaan tersedianya, pelatihan kerja yang baik akan meningkatkan kemampuan kerja pada pegawai . Semakin baik metode pelatihan yang diberikan maka semakin baik juga kemampuan para pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yati Suhartini (2019), Teddy Marliady Nurwan,Annisa Flowerina, Ari Saputra, Nanda Ayu Rifani, Shep Gilang Fauzi & Yeyen Yulianty, Aulia Dewi Gizta (2023) yang mengatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja.

Kemampuan kerja berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Papua. Dari pengaruh positif tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seorang pegawai maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat. Ketika pegawai mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya hal tersebut akan memberikan dampak meningkatnya produktivitas pegawai. Selain itu, kesanggupan kerja, masa kerja dan pendidikan sangat penting bagi para pegawai agar potensi yang dimiliki pegawai dapat menghasilkan produktivitas yang lebih maksimal dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ita Yoeli Astari (2019), Anita Indriani Simbolon, M.Bakri & Filia Hanum (2022), Tobi Ari Sukamto, Reina Damayanti & Nurkadina Novalia (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kemampuan kerja berperan secara penuh dalam memediasi pengaruh Pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja. Jika Pelatihan kerja yang baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan juga dapat meningkatkan kemampuan terhadap pegawai pada Badan Pusat Statistik Papua. Secara keseluruhan, kemampuan kerja memiliki pengaruh positif sebagai mediasi terhadap Pelatihan kerja dan produktivitas kerja. Dengan kemampuan kerja yang tinggi membuat pegawai sangat paham tentang pekerjaan yang dimiliki masing-masing dengan membuat pelatihan kerja yang maksimal yang akan membuat produktivitas kerja semakin meningkat. Sehingga pegawai diharapkan memperhatikan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki, agar kemampuan kerja yang dihasilkan dapat memaksimalkan kinerja pegawai

## 5. Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Badan Pusat Statistik Papua, yang berarti bahwa semakin baik pelatihan kerja yang dimiliki maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan kerja pada Badan Pusat Statistik Papua, yang berarti bahwa semakin baik pelatihan kerja yang dimiliki maka kemampuan kerja para pegawainya semakin meningkat. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Badan Pusat Statistik Papua, yang berarti bahwa semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki para pegawai maka akan semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan. Kemampuan Kerja mampu memediasi pengaruh antara Pelatihan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Badan Pusat Statistik Papua, artinya Kemampuan Kerja dapat mengatasi kesenjangan antara variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Papua.

Hasil penelitian disarankan Bagi Pimpinan Badan Pusat Statistik Papua diharapkan lebih mengevaluasi Pelatihan kerja untuk para pegawai agar bekerja dengan baik dan lebih paham dalam melakukan pekerjaan. Bagi Pimpinan Badan Pusat Statistik Papua untuk memperhatikan aspek-aspek kemampuan kerja serta memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja. Bagi Pimpinan Badan Pusat Statistik Papua untuk mengevaluasi dan juga memperhatikan aspek-aspek produktivitas kerja dengan memotivasi, perhatian untuk mendukung peningkatan produktivitas kerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel penelitian, tidak hanya pelatihan kerja, produktivitas kerja serta kemampuan kerja sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap dan lebih luas mengenai pengaruh-pengaruh produktivitas pegawai Badan Pusat Statistik Papua.

## Daftar Pustaka

- A. Jariyah, P. B. Setiadi, and S. Rahayu, "Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan," *J. Educ.*, vol. 5, no. 4, pp. 10913–10922, 2023, doi: 10.31004/joe.v5i4.2008.
- A. R. Saleh and H. Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang," *Among Makarti*, vol. 11, no. 1, pp. 28–50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.

- A. W. Lestari, “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening,” *J. Intelekt. Keislaman, Sos. dan Sains*, vol. 8, no. 1, pp. 47–56, 2019, doi: 10.19109/intelektualita.v8i1.4228.
- Bella Putri Madani, Budiharto, and Zahera Mega Utama, “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip,” *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 5, no. 4, pp. 2760–2771, 2024, doi: 10.47467/elmal.v5i4.1685.
- D. Daniel and D. Palullungan, “Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Packing PT. X Menggunakan Workload Analysis dan NASA-TLX,” *Jiems (Journal Ind. Eng. Manag. Syst.*, vol. 14, no. 2, pp. 169–179, 2022, doi: 10.30813/jiems.v14i2.3590.
- D. Ndruru, W. Ndruru, R. B. Napitupulu, and V. Sembiring, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Carefastindo Medan,” *J. Glob. Manaj.*, vol. 11, no. 2, p. 158, 2022, doi: 10.46930/global.v11i2.2525.
- F. F. Maulyan, “Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review,” *J. Sain Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 40–50, 2019, [Online]. Available: <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- H. N. Istiqlali and M. M. Lukiarti, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang,” *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, pp. 22–29, 2024, doi: 10.47709/jebma.v4i1.3447.
- I. K. Sudana, N. L. P. Yesy Anggreni, and P. S. Firmani, “Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ‘Ksp Pondok Sari,’” *J. Ilm. Satyagraha*, vol. 7, no. 1, pp. 92–98, 2024, doi: 10.47532/jis.v7i1.937.
- J. Ilmiah *et al.*, “STATISTIK KOTA PALOPO,” vol. 2, no. 2, pp. 517–523, 2024.
- J. Sela, K. P. V. Lengkong, and I. Trang, “Pengaruh Kompetensi Dan Desain Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Guru Sma/Smk/Ma Manado Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 4, pp. 2368-2377+, 2018.
- K. R. A. Putra, nengah Landra, and N. M. D. Puspitawati, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan,” *J. EMAS*, vol. 3, no. 9, pp. 126–137, 2022.
- L. S. Noor and T. W. Hendratni, “Jmsab 347,” *J. Manaj. dan Strateg. Bisnis*, vol. Vol 6, No., pp. 347–362, 2023.
- Lusi Apriyanti, Marta Widian Sari, and Harmelia Harmelia, “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kesejahteraan Pegawai sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Pasar Bantal,” *J. Manaj. Dan Bisnis Ekon.*, vol. 2, no. 2 SE-Articles, pp. 355–365, 2024, [Online]. Available: <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JMBE/article/view/1681>
- M. Studies and E. Journal, “Productivity ( A Case Study At CV Airin Graha Persada ) Pengaruh Pelatihan Kerja , Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan : Studi Kasus Pada CV Airin Graha Persada,” vol. 5, no. 2, pp. 3221–3230, 2024.
- N. Rahayuningsih and M. A. Rachman, “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai,” *J. Investasi*, vol. 8, no. 4, pp. 37–44, 2022.
- P. K. Aparatur and B. K. Dan, “Korespondensi Penulis: Heri Kusmanto 1,” vol. 3, no. 4, pp. 411–421, 2022.
- P. Kerja *et al.*, “3 1,2,3,” vol. 2, no. 2, pp. 944–954, 2014.
- P. Kerja, P. T. Bintang, and D. H. Sitorus, “SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Disiplin , Pelatihan , dan Motivasi Kerja Terhadap,” vol. 7, no. 1, pp. 804–815, 2024.
- R. D. Parashakti and D. Noviyanti, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 127–136, 2021, doi: 10.47709/jebma.v1i2.994.
- R. Fauzi, “Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. 10, no. 01, pp. 68–95, 2021.
- R. Kurniasari, N. Oktiani, and G. Ramadhanti, “Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta,” *Widya Cipta*, vol. 2, no. 2, pp. 239–246, 2018, [Online]. Available: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- S. Indriyani and Farlianto, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Paradise Island Furniture,” *J. Manaj. Bisnis Indones.*, vol. 5, no. 1, pp. 50–61, 2016.
- S. Wahyuningsih, “Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan,” *J. War. Ed.*, vol. 60, no. April, pp. 91–96, 2019.
- U. Al Azhar, “PENGARUH FASILITAS KERJA , PELATIHAN DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMP AL-AZHAR,” vol. 4, no. 1, pp. 47–53, 2024.
- W. Auziah, M. D. Rahmayantis, and A. Pitoyo, “Pembelajaran Keterampilan Menulis Teks Negosiasi Menggunakan Model Cooperative Script Siswa Kelas X Sma Negeri 4 Kediri,” *Wacana J. Bahasa, Seni, dan Pengajaran*, vol. 6, no. 1, pp. 59–65, 2022, doi: 10.29407/jbsp.v6i1.18327.
- W. Widiyanti and D. Fitriani, “Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok,” *Cakrawala*, vol. XVII, no. 2, pp. 132–138, 2017, [Online]. Available: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/download/2483/1742>
- Y. Suhartini, “Pengaruh Materi dan Metode Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan PD BPR Bantul, Yogyakarta,” *Akmenika J. Akunt. dan Manaj.*, vol. 16, no. 2, pp. 237–254, 2019, doi: 10.31316/akmenika.v16i2.392.
- R. Loliyana, M. Hadi, and E. Meidasari, “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Pada PT. NISAN ABADI JAYA),” *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 65–74, 2023, doi: 10.57084/jmb.v4i1.1052.

- A. R. D. Hau, T. Timuneno, D. Y. Salean, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Cv. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang," *Glory J. Ekon. ...*, pp. 107–118, 2023, [Online]. Available: <https://ejournal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10367%0Ahttps://ejournal.undana.ac.id/index.php/glory/article/download/10367/4994>
- H. Jelatu and I. A. Ibrahim, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kreatif Karyawan Melalui Teamwork dan Komitmen Kerja," vol. 3, no. 4, pp. 1816–1827, 2024.
- A. D. Gizta, "PENGARUH RED FLAG DAN PELATIHAN TERHADAP KEMAMPUAN AUDITOR MENDETEKSI FRAUD DENGAN SKEPTISISME PROFESIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Aulia Dewi Gizta Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ( STIE ) Pembangunan Tanjungpinang Abstrak : Kemampuan auditor mendeteksi," *J. Econ. Accounting, Sci.*, vol. 1, no. 2, pp. 11–22, 2020.
- T. M. Nurwan, A. Flowerina, A. Saputra, and ..., "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang," *JRPA-Journal ...*, vol. 7, pp. 24–31, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unsap.ac.id/index.php/jrpa/article/view/591%0Ahttps://ejournal.unsap.ac.id/index.php/jrpa/article/download/591/242>
- A. Maharani *et al.*, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 30–41, 2022, doi: 10.30596/maneggio.v5i1.10195.
- I. Y. Astari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Di Universitas Pawyatan Dhaha Kediri," *Revital. J. Ilmu Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 88–96, 2016.
- A. I. Simbolon, M. Bakri, and F. Hanum, "Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Garuda Kreasi Mandiri Banda Aceh," *Serambi Konstr.*, vol. 4, no. 2, p. 95, 2022.
- T. A. Sukamto, R. Damayanti, and N. Novalia, "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja," *J. Manaj. Kompeten*, vol. 6, no. 2, p. 23, 2024, doi: 10.51877/mnjam.v6i2.323.