

Pengaruh peningkatan skill, motivasi diri, dan strategi penyediaan tenaga kerja terhadap peningkatan karir sdm dan produktivitas kerja sebagai variabel intervening

¹Sunday Ade Sitorus, ²Amril, ³William Parlindungan Sihombing

¹Universitas HKBP Nommensen

Jl. Sutomo No.4A, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235, e-mail:

sundayom.sitorus@gmail.com

²STIE LMII

Jl. Kolam No.41, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20223,

e-mail: amrilcool13@gmail.com

³STIE INDONESIA MEDAN

Jl. Jl. Ringroad Gagak Hitam Psr 2 no.98. Kel. Tanjungsari Kec. Medan Selayang - Kota Medan -

Prov. Sumatera Utara, 20132, e-mail : liamlasso87@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Mei 2022

Received in revised form 2 Juni 2022

Accepted 10 Juni 2022

Available online 1 Juli 2022

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between increasing skills, self-motivation and workforce supply strategies that directly and indirectly affect HR career development through work productivity as an intervening variable. This study only describes the effect of career advancement through skill improvement, HR self-motivation and labor supply strategies by the government that affect HR work productivity, where skill improvement, self-motivation and workforce provision are government programs to help improve career advancement through work productivity. . The novelty of this research is improving skills, self-motivation and strategies for providing manpower to increase HR careers and work productivity. The research method used in this research is descriptive quantitative research method using path analysis. Partially, only the skill improvement and self-motivation variables have a positive and significant effect on the work productivity variable and the HR career improvement variable. Meanwhile, simultaneously, the variables of increasing skill and self-motivation have a positive and significant effect on the work productivity variable through the HR career improvement variable as an intervening variable. With the increase in the skills possessed by HR, they will always motivate themselves to be better and can increase their competence, so that it will affect their ability to be productive, so as to be able to create work productivity of each individual which leads to increased employee performance.

Keywords: peningkatan skill, motivasi diri dan strategi penyediaan tenaga kerja, produktivitas kerja ,peningkatan karir sdm

1. Introduction

[1] Pada saat ini pemerintah Indonesia sedang fokus menggalakkan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, dimana pemerintah sedang memperbaiki kemampuan SDM dalam meningkatkan skill serta kemampuan lainnya melalui program pelatihan skill dan kemampuan yang diadakan oleh Pemerintah, dimana program ini dilaksanakan Pemerintah dalam rangka memperbaiki kemampuan SDM Indonesia untuk bersaing di dunia kerja. [2] Persaingan peningkatan mutu SDM menjadi fokus pemerintah dalam rangka menghasilkan SDM yang siap pakai dan mampu bersaing di dunia kerja dengan beberapa daerah di seluruh Indonesia atau bersaing dengan tenaga kerja di seluruh dunia dengan memanfaatkan skill yang dimiliki, dimana SDM di Indonesia harus selalu meningkatkan skill yang dimiliki untuk dapat bersaing dan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya untuk mendorong perusahaan meningkatkan kinerjanya. [3] peningkatan skill SDM atau tenaga kerja harus dilakukan oleh perusahaan atau lembaga yang sesuai dengan fungsi dan tujuan untuk meningkatkan skill, dimana peningkatan skill ini ditujukan untuk meningkatkan produktivitas, serta mendorong terciptanya kinerja perusahaan yang dapat membuat karir SDM menjadi meningkat. [4] Peningkatan skill ini tidak harus dilaksanakan oleh perusahaan, tetapi pemerintah Indonesia juga melaksanakan program peningkatan skill, dimana pemerintah memegang peran untuk regulasi dan pendorong agar SDM Indonesia memiliki skill yang mumpuni, dan dengan skill yang dimiliki kemampuannya bisa digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui program kartu prakerja. penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5], dikemukakan hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangann karir dan kepuasan kerja karyawan BPJS, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasna kerja karyawan BPJS. Pada Tahun 2020 ada sekitar 5,5 juta orang yang menerima kartu prakerja, dan yang terserap sekitar 2,7 jitaorang, sedangkan yang layak menerima manfaat dari program kartu prakerja ini sebesar 2,5 juta orang, dimana program kartu prakerja ini ditujukn untuk meningkatkan skill dan memudahkan Pemerintah dalam proses penyediaan tenaga kerja [6]

[7] Program kartu prakerja yang digalakkan pemerintah ini memiliki kendala dalam melaksanakan peningkatan skill bagi pekerja, dimana Pemerintah menyamaratakan skill SDM dengan memperkenalkan program pelatihan kerja yang tidak sesuai dengan peningkatan skill, akibatnya skill SDM Indonesia sekarang ini tidak berkembang, sehingga menurunkan motivasi diri SDM untuk bekerja, akibatnya strategi pengadaan tenaga kerja yang dilakukan pemerintah menjadi tidak jelas, sehingga berimbas kepada menurunnya produktivitas SDM di Indonesia dan karir SDM yang ada di Indonesia menjadi terhambat akibat keliru dalam melaksanakan program pelatihan SDM melalui kartu prakerja.

Berdasarkan [8], menyebutkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, serta berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan secara simultan variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepausan kerja sebagai variabel intervening. Selanjutnya [9] menjelaskan bahwa secara parsial dan simultan variabel kompetensi, motivasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan peningkatan skill, motivasi diri dan strategi penyediaan tenaga kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap peningkatan karir SDM melalui variabel produktivitas kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini hanya menjelaskan tentang pengaruh peningkatan karir melalui peningkatan skill, motivasi diri SDM dan strategi penyediaan tenaga kerja oleh pemerintah yang berpengaruh kepada produktivitas kerja SDM, dimana peningkatan skill, motivasi diri dan penyediaan tenaga kerja adalah program pemerintah dalam membantu meningkatkan peningkatan karir melalui produktivitas kerja

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Peningkatan Skill

[10] peningkatan *skill* adalah merupakan salah satu upaya yang dilakukan dalam mengangkat kemampuan SDM menjadi lebih baik, sehingga mampu digunakan sebagai aset oleh perusahaan yang berguna dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan.[11] peningkatan *skill* SDM diutamakan pada peningkatan kemampuan dan mengasah keterampilan kerja yang disesuaikan dengan kompetensi dan jabatan yang diperolehnya dari perusahaan. [12] peningkatan skill merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan yang dimiliki, dimana kemampuan ini bisa dilakukan dengan melatih mental dan kemampuan SDM dalam menghadapi perubahan secara radikal guna meningkatkan adaptasi kepada sistem kerja yang akan dilakukan. [13] peningkatan skill berarti meningkatkan kemampuan dan keterampilan SDM guna menghadapi beban kerja dan tekanan kerja, serta menghadapi bagaimana kemampuan SDM beradaptasi di lingkungan kerja.

2.2. Motivasi Diri

[14] motivasi diri merupakan daya dorong individu yang memacu keinginan SDM untuk selalu meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja. [15] motivasi diri hadir dalam diri individu dan berperan besar dalam proses pengembangan dan peningkatan kompetensi untuk dapat dipergunakan dalam rangka meningkatkan kinerjanya dan kinerja perusahaan secara umum.[11] motivasi diri suatu kemampuan dalam mendorong kemampuan SDM untuk selalu meningkatkan kinerja melalui proses pengembangan SDM melalui berbagai tahapan yang disesuaikan dengan prosedur yang ada agar SDM dapat meningkatkan kualitas diri untuk melaksanakan pekerjaannya. [1] motivasi diri biasanya muncul kalau SDM memiliki dorongan yang kuat serta semangat yang tinggi untuk dapat menyelesaikan segala pekerjaan, dimana motivasi diri ini berhadil jika pekerjaan yang dilaksanakan dihargai atasan, meskipun terdapat kesalahan yang kecil.

2.2. Strategi Penyediaan Tenaga Kerja

[16] penyediaan tenaga kerja merupakan kebijakan atau strategi yang dilakukan dalam rangka meningkatkan proses pengadaan SM yang handal dan terpercaya yang dapat menjadi sesuatu yang berguna untuk kemajuan perusahaan. Priansa (2014) penyediaan tenaga kerja merupakan bagian dari perencanaan dan pengembangan SDM yang dilakukan dengan melakukan proses perekrutan, lalu dilakukan penyaringan sesuai kompetensi dan dilakukan pembagian struktur jabatan serta pembagian kerja yang berguna untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

[17] strategi penyediaan tenaga kerja merupakan suatu strategi yang dilakukan dalam menyerap tenaga kerja untuk kepentingan keberlangsungan peningkatan kualitas SDM, dimana penyediaan tenaga kerja membutuhkan kerjasama dari berbagai stakeholder yang dapat membantu pemerintah dalam mengurnagi pengangguran. [18] penyediaan tenaga kerja dilakukan agar mamapu menemukan dan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai dan dapat meningkatkan pengembangan diri, sehingga mampu

menghasilkan tenaga kerja yang dapat berguna bagi peningkatan kinerja organisasi atau usaha tempat dia mengabdikan.

2.4. Produktivitas Kerja

[19] produktivitas kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kinerja SDM dengan cara meningkatkan kompetensi pada proses perekrutan SDM yang berkompeten, serta melakukan pelatihan dan pengembangan agar karirnya meningkat. [1] produktivitas kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam proses pengembangan SDM agar memiliki kemampuan yang lebih untuk membantu perusahaan dalam mengejar target produksi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan kinerja SDM itu sendiri. [20] produktivitas kerja merupakan suatu upaya bagi SDM dalam rangka meningkatkan kemampuannya untuk dapat menciptakan persaingan yang sehat di dalam perusahaan, sehingga nantinya mampu meningkatkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan. [8] produktivitas kerja merupakan suatu upaya dan dorongan bagi SDM dalam meningkatkan kerja nyata dan mampu menciptakan kreatifitas, sehingga mampu benar-benar produktif dan menghasilkan, serta berguna bagi organisasi dan perusahaan.

2.5. Peningkatan Karir SDM

[11] peningkatan karir SDM merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh SDM dalam meningkatkan pengalaman dan kualitas yang dimiliki dalam membantu perusahaan guna mencapai produktivitas kerja. [18], [20] peningkatan karir SDM merupakan suatu proses yang dilakukan oleh setiap individu SDM agar mendapatkan tempat atau jabatan yang lebih baik dari sebelumnya dengan jalan meningkatkan kinerja untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. [21] peningkatan karir SDM merupakan suatu proses yang ada pada diri SDM yang merupakan pemberian atau hadiah dari perusahaan kepada SDM yang telah berhasil menunjukkan kinerjanya. [9] peningkatan karir SDM harus sesuai dengan kriteria dan kemampuan yang dimiliki, serta keberhasilan SDM dalam menghadapi persoalan kerja, sehingga mereka dapat meningkatkan kerja nyata dan berbuah penghargaan dari perusahaan.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah bersifat deskriptif kuantitatif. [22] metode deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang menjelaskan tentang pengaruh yang saling berkaitan antara beberapa variabel untuk menemukan solusi atau hipotesa, sehingga menemukan solusi dari permasalahan yang ada. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu peningkatan skill, motivasi diri dan strategi penyediaan tenaga kerja, sedangkan untuk variabel dependen adalah peningkatan karir SDM dan variabel intervening adalah produktivitas kerja. Untuk analisis data deskriptif kuantitatif yang dilakukan yaitu dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dimana [23] analisis jalur adalah merupakan analisis data yang menggambarkan mengenai pengaruh secara langsung yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen, pengaruh secara tidak langsung antara variabel independen dan variabel penghubung, demikian juga sebaliknya antara variabel penghubung dengan variabel dependen. [6] Adapun populasi dari penelitian ini adalah tenaga kerja yang telah bekerja di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia yang ada di seluruh Indonesia yang berjumlah 131.064.305 orang/jiwa, dimana teknik penarikan sampel pada penelitian ini

menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana [24] teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel, dimana sampel yang diambil adalah sampel yang sesuai dengan kondisi yang terjadi sesuai dengan permasalahan yang dialami dalam penelitian. Dalam hal ini sampel yang diambil mewakili tenaga kerja yang bekerja di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia yang memiliki situasi dan kondisi sesuai dengan variabel yang akan diteliti dengan karakteristik tertentu yang menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampelnya berjumlah 100 orang tenaga kerja, melalui penyebaran kuesioner melalui whatsapp.

4. Hasil Dan Pembahasan

Pengaruh Peningkatan *Skill*, Motivasi Diri, dan Strategi Penyediaan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Karir SDM di Beberapa Perusahaan Yang Ada di Indonesia Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 2 Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.970	3.980		4.471	.000		
X1 (Peningkatan <i>Skill</i>)	.372	.137	.344	4.727	.000	.968	1.522
X2 (Motivasi Diri)	.088	.092	.079	3.427	.000	.964	1.537
X3 (Strategi Penyediaan Tenaga Kerja)	-.051	.086	-.055	-1.346	.046	.997	1.606

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil analisa data yang berkaitan dengan persamaan regresi liniernya adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,970 + 0,372X_1 + 0,088X_2 - 0,051X_3$$

1. Untuk nilai koefisien regresi X_1 untuk variabel peningkatan *skill* sebesar 0,372, artinya peningkatan *skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia, dimana semakin meningkat *skill* SDM yang ada di BPR seluruh Indonesia, maka akan meningkatkan pengembangan karir SDM yang di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia sebesar 0,372%
2. Untuk nilai koefisien regresi X_2 untuk variabel motivasi diri sebesar 0,088, artinya motivasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia, dimana semakin meningkat motivasi diri SDM, maka akan semakin meningkatkan pengembangan karir SDM yang di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia sebesar 0,088%

Pengaruh peningkatan skill, motivasi diri, dan strategi penyediaan tenaga kerja terhadap peningkatan karir sdm dan produktivitas kerja sebagai variabel intervening (Sunday Ade Sitorus)

3. Untuk nilai koefisien regresi X_3 untuk variabel strategi penyediaan tenaga kerja di Indonesia sebesar $-0,051$, artinya strategi penyediaan tenaga kerja di Indonesia berpengaruh negatif terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia, dimana semakin baik strategi penyediaan tenaga kerja di Indonesia, maka akan menurunkan pengembangan karir SDM yang di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia sebesar $0,051\%$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.768 ^a	.747	.767	3.71235	.747	6.457	3	91	.001	2.750

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2020

Sesuai Tabel 3 di atas, untuk nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar $0,767$ berarti bahwa $76,7\%$ variabel peningkatan *skill*, motivasi diri dan strategi penyediaan tenaga kerja di Indonesia memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia, sementara sisanya sebesar $23,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Simultan

Tabel 4 Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.340	3	116.725	6.457	.001 ^b
	Residual	2520.522	91	20.237		
	Total	2914.330	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel 4 di atas, untuk nilai uji F tabel sebesar $6,457$ lebih besar dari nilai uji F hitung sebesar $2,70$, sehingga dapat disimpulkan secara simultan variabel peningkatan *skill*, motivasi diri dan strategi penyediaan tenaga kerja di Indonesia memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia.

Uji Hipotesis Secara Parsial

Tabel 5 Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1 (Constant)	11.970	3.980		4.471	.000		
X1 (Peningkatan <i>Skill</i>)	.372	.137	.344	4.727	.000	.968	1.522
X2 (Motivasi Diri)	.088	.092	.079	3.427	.000	.964	1.537
X3 (Strategi Penyediaan Tenaga Kerja)	-.051	.086	-.055	-1.346	.046	.997	1.606

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2020

Sesuai Tabel 5 diatas, secara parsial hanya variabel peningkatan *skill*, dan motivasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia, hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung untuk kedua variabel masing-masing lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,662.

Pengaruh Peningkatan *Skill*, Motivasi Diri, dan Strategi Penyediaan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja SDM

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.555	3.355		4.525	.000		
X1 (Peningkatan <i>Skill</i>)	.137	.117	.058	6.567	.001	.977	1.328
X2 (Motivasi Diri)	.060	.096	.034	4327	.000	.975	1.314
X3 (Strategi penyediaan Tenaga Kerja)	-.044	.112	-.121	-1.205	.007	.984	1.211

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel 7 di atas, analisis data yang berkaitan dengan persamaan regresi liniernya adalah sebagai berikut :

$$Z = 16,555 + 0,137X_1 + 0,060X_2 - 0,044X_3$$

1. Untuk nilai koefisien regresi X_1 untuk variabel peningkatan *skill* sebesar 0,137, artinya peningkatan *skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja SDM, dimana semakin meningkat *skill* SDM yang bekerja di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia, maka akan meningkatkan produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia sebesar 0,137%

Pengaruh peningkatan skill, motivasi diri, dan strategi penyediaan tenaga kerja terhadap peningkatan karir sdm dan produktivitas kerja sebagai variabel intervening (Sunday Ade Sitorus)

2. Untuk nilai koefisien regresi X_2 untuk variabel motivasi diri sebesar 0,060, artinya motivasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja SDM, dimana semakin meningkat motivasi diri yang dimiliki SDM, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia sebesar 0,060%
3. Untuk nilai koefisien regresi X_3 untuk variabel strategi penyediaan tenaga kerja di Indonesia sebesar -0,044, artinya strategi penyediaan tenaga kerja di Indonesia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana semakin baik strategi penyediaan tenaga kerja di Indonesia, maka akan menurunkan produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia sebesar 0,044%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.727 ^a	.830	.845	5.35034	.830	8.440	3	91	.001	2.240

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Z

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2020

Sesuai Tabel 7 di atas, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,845% atau sebesar 84,5% variabel peningkatan *skill*, motivasi diri dan strategi penyediaan tenaga kerja di Indonesia memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja SDM yang bekerja di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia, sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Simultan

Tabel 8 Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.225	3	35.006	8.440	.001 ^b
	Residual	3160.390	91	27.315		
	Total	3235.023	94			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel 8 di atas, untuk nilai F hitung sebesar 8,440 lebih besar dari nilai uji F hitung sebesar 2,70, sehingga dapat disimpulkan secara simultan variabel peningkatan *skill*, motivasi diri dan strategi penyediaan tenaga kerja di Indonesia memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja SDM yang bekerja di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia.

Uji Hipotesis Secara Parsial

Tabel 9 Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.555	3.355		4.525	.000		
X1 (Peningkatan Skill)	.137	.117	.058	6.567	.001	.977	1.328
X2 (Motivasi Diri)	.060	.096	.034	4327	.000	.975	1.314
X3 (Strategi penyediaan Tenaga Kerja)	-.044	.112	-.121	-1.205	.007	.984	1.211

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel 9 di atas, secara parsial hanya variabel peningkatan *skill* dan motivasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja SDM yang bekerja di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung untuk ketiga variabel masing-masing lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,662.

Pengaruh Produktivitas Kerja SDM di BPR Terhadap Peningkatan Karir SDM

Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana

Tabel 10 Persamaan Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.004	2.237		9.250	.000		
Z (Produktivitas Kerja)	2.161	.079	.084	8.739	.002	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel 10 di atas, maka hasil analisis data dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 20,004 + 2,161X_1$$

Untuk nilai koefisien regresi Z menunjukkan nilai positif sebesar 2,161, yang artinya bahwa variabel produktivitas kerja SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karir SDM, dimana meningkatnya produktivitas kerja SDM di

Pengaruh peningkatan skill, motivasi diri, dan strategi penyediaan tenaga kerja terhadap peningkatan karir sdm dan produktivitas kerja sebagai variabel intervening (Sunday Ade Sitorus)

beberapa perusahaan yang ada di Indonesia berdampak kepada adanya peningkatan pengembangan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia sebesar 2,161%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.782 ^a	.815	.831	5.04130	.815	5.350	1	91	.002	1.659

a. Predictors: (Constant), Z

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel 11 di atas, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,831 atau 83,1%, artinya produktivitas kerja SDM sangat kuat mempengaruhi variabel peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia, sedangkan sisanya 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Uji Parsial

Tabel 12 Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.004	2.237		9.250	.000		
	Z (Produktivitas Kerja)	2.161	.079	.084	8.739	.002	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel 12, variabel produktivitas kerja SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia, dimana hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 8,739 lebih besar dari t tabel sebesar 1,662.

Pengaruh Peningkatan *Skill*, Motivasi Diri, dan Strategi Penyediaan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Karir SDM di Beberapa Perusahaan Yang Ada di Indonesia Dengan Variabel Intervening Produktivitas Kerja SDM di Beberapa Perusahaan Yang Ada di Indonesia

Berdasarkan hasil persamaan regresi, untuk persamaan substruktur pertama, substruktur kedua dan substruktur ketiga, dimana hasil outputnya diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 0,372X_1 + 0,088X_2 - 0,051X_3 \text{ dengan nilai koefisien determinasi } R^2 = 0,767$$

$$Z = 0,137X_1 + 0,060X_2 - 0,044X_3 \text{ dengan nilai koefisien determinasi } R^2 = 0,845$$

$$Y = 2,161Z \text{ dengan nilai koefisien determinasi } R^2 = 0,831$$

Hubungan pengaruh peningkatan *skill*, motivasi diri dan strategi penyediaan tenaga kerja di Indonesia terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia dengan produktivitas kerja SDM sebagai variabel interverning dapat dilihat pada Tabel 13 berikut ini:

Tabel 13 Hasil Penelitian Pengaruh Secara Langsung

No	Hubungan antara Variabel	Nilai Koefisien Regresi	Koefisien Positif / Negatif	Keterangan
1	Pengaruh peningkatan <i>skill</i> terhadap produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia	0,137	Positif	H ₁ diterima
2	Pengaruh motivasi diri terhadap produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia	0,060	Positif	H ₂ diterima
3	Pengaruh strategi penyediaan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia	-0,044	Negatif	H ₃ ditolak
4	Pengaruh peningkatan <i>skill</i> terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia	0,372	Positif	H ₄ diterima
5	Pengaruh motivasi diri terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia	0,088	Positif	H ₅ diterima

Pengaruh peningkatan skill, motivasi diri, dan strategi penyediaan tenaga kerja terhadap peningkatan karir sdm dan produktivitas kerja sebagai variabel intervening (Sunday Ade Sitorus)

6	Pengaruh strategi penyediaan tenaga kerja terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia	-0,051	Negatif	H ₆ ditolak
7	Pengaruh produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia	2,161	Positif	H ₇ diterima

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2020

Adanya hubungan peningkatan *skill* terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia melalui produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia sebagai variabel intervening = $0,137 \times 0,372 \times 2,161 = 0,008$ jadi hasil penelitian menunjukkan pengaruh peningkatan *skill* terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia melalui produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia sebagai variabel intervening adalah $Y = 0,008 + 2,161 = 2,169$.

Adanya hubungan motivasi diri terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia melalui produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia sebagai variabel intervening = $0,060 \times 0,088 \times 2,161 = 0,011$, jadi hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi diri terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia melalui produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia sebagai variabel intervening adalah $Y = 0,011 + 2,161 = 2,172$.

Adanya hubungan strategi penyediaan tenaga kerja terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia melalui produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia sebagai variabel intervening = $-0,044 \times (-0,0451) \times 2,161 = 0,005$, jadi hasil penelitian menunjukkan pengaruh strategi penyediaan tenaga kerja terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia melalui produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia sebagai variabel intervening adalah $Y = 0,005 + 2,161 = 2,166$. Adapun pengaruh tidak langsung dari hasil penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 14 berikut ini :

Tabel 14 Ringkasan Hasil Penelitian Pengaruh Tidak Secara Langsung

No	Hubungan antara Variabel	Nilai Koefisien Regresi	Koefisien Positif / Negatif	Keterangan
1	Pengaruh peningkatan <i>skill</i> terhadap produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia dan	2,172	Positif	H ₈ diterima

	dampaknya terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia			
2	Pengaruh motivasi diri terhadap produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia dan dampaknya terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia	2,169	Positif	H ₈ diterima
3	Pengaruh strategi penyediaan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia dan dampaknya terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia	2,166	Positif	H ₈ ditolak

Sumber : Pengolahan Data (SPSS), 2020

IMPLIKASI PRAKTIS

Dengan meningkatnya skill yang dimiliki SDM, mereka akan selalu memotivasi dirinya agar lebih baik dan dapat meningkatkan kompetensinya, sehingga akan berpengaruh kepada kemampluan dirinya menjadi produktif, sehingga mampu menciptakan produktivitas kerja masing-masing individu yang mengarah kepada peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berpijak dari hasil analisis penelitian, maka secara keseluruhan peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: Peningkatan *skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia. Motivasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia. Strategi penyediaan tenaga kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia. Peningkatan *skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia. Motivasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia. Strategi penyediaan tenaga kerja kepada sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia. Produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia

Pengaruh peningkatan skill, motivasi diri, dan strategi penyediaan tenaga kerja terhadap peningkatan karir sdm dan produktivitas kerja sebagai variabel intervening (Sunday Ade Sitorus)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia. Peningkatan *skill*, motivasi diri dan Strategi penyediaan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karir SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia melalui variabel produktivitas kerja SDM di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Akbar, “Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan,” *Jiaganis (Jurnal Ilmu Adm. Negara Dan Ilmu Adm. Bisnis)*, 2018, Doi: 10.31227/Osf.io/V62c3.
- [2] R. L. Mathis And J. H. Jackson, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2012.
- [3] V. R. Zainal, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Manaj. Sumber Daya Mns. Untuk Perusah. Dari Teor. Ke Prakt.*, 2015.
- [4] R. Amalia, S. Wasistiono, E. L. Wargadinata, And R. Lambelanova, “Open Selection Of State Civil Apparatus In The Ministry Of Administrative And Bureaucratic Reform,” *J. Public Adm. Gov.*, 2019, Doi: 10.5296/Jpag.V9i2.14807.
- [5] S. Bahri And Y. Chairatun Nisa, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis*, 2017, Doi: 10.30596/Jimb.V18i1.1395.
- [6] [BPS] Badan Pusat Statistik, “Statistik Indonesia,” *BPS-Statistics Indones.*, 2021.
- [7] S. D. Yana, “Efektifitas Program Kartu Prakerja Dalam Membangun Sumberdaya Manusia Di Tengah Pandemi,” *J. Investasi Islam*, Vol. 6, No. 1, Pp. 12–21, 2021.
- [8] R. I. Kartikasari And I. Djastuti, “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap),” *Diponegoro J. Manag.*, Vol. 6, No. 4, Pp. 1–12, 2017, [Online]. Available: [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr).
- [9] R. Rosmaini And H. Tanjung, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 1–15, 2019, Doi: 10.30596/Maneggio.V2i1.3366.
- [10] K. P. Feder And A. Majnemer, “Handwriting Development, Competency, And Intervention,” *Developmental Medicine And Child Neurology*. 2007, Doi: 10.1111/J.1469-8749.2007.00312.X.
- [11] A. Nelfianti, Yuniasih, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Bisnis*, Vol. 18, No. 02, Pp. 119–128, 2018, [Online]. Available: [Http://Jurnal.Ubharajaya.Ac.Id/Index.Php/Kajian-Ilmiah/Article/View/202/Pdf](http://Jurnal.Ubharajaya.Ac.Id/Index.Php/Kajian-Ilmiah/Article/View/202/Pdf).
- [12] W. Fleeson *Et Al.*, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Tritunggal Mulia Wisesa Surakarta) Diajukan,” *J. Pers. Soc. Psychol.*, 2017, Doi: 10.1111/J.1469-7610.2010.02280.X.

- [13] B. Rismayadi And M. Maemunah, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Concord Indonesia),” *J. Manaj. Bisnis Kreat.*, 2016, Doi: 10.36805/Manajemen.V2i1.181.
- [14] K. Kamsinah, “Metode Dalam Proses Pembelajaran: Studi Tentang Ragam Dan Implementasinya,” *Lentera Pendidik. J. Ilmu Tarb. Dan Kegur.*, Vol. 11, No. 1, Pp. 101–114, 2008, Doi: 10.24252/Lp.2008v11n1a8.
- [15] N. Nohria, B. Groysberg, And L. Lee, “Competition Human Resources Marketing Organization & Culture Managing Technology Finance,” *Harv. Bus. Rev.*, No. August, Pp. 79–85, 2008, Doi: Article.
- [16] P. E. Sumantri, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas,” *J. Pro Bisnis*, 2016.
- [17] W. Widodo, “Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur),” *J. Tapis*, 2015.
- [18] M. Hasibuan, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2014.
- [19] D. Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. 2013.
- [20] Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung, 2017.
- [21] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 2015.
- [22] Riduwan Dan Akdon, “Rumus Dan Data Dalam Analisis Data Statistika,” In *Rumus Dan Data Dalam Analisis Statistika Cetakan Kedua Alfabeta*, 2010.
- [23] Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D,” *Bandung: Alfabeta*. P. 361, 2012, Doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- [24] A. Suharsimi, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*, Vol. 1. 2010.