

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Nesya Anggraini^{1*}

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK PADang, Indonesia

nesyaanggraini207@gmail.com

Corresponding Author: Nesya Anggraini *nesyaanggraini207@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Pengembangan SDM; Pelatihan Kerja; Kepuasan Kerja; Produktivitas Kerja

Received : 15, Agustus 2025

Revised : 29, Oktober 2025

Accepted: 16, November 2025

Published: 30, Novemeber 2025

Copyright (c) 2025 Jurnal Bisnis Digital

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Pengembangan SDM Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif yang signifikan Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Kepuasan Kerja mampu memediasi Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja. Kepuasan Kerja mampu memediasi Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

ABSTRAK

This study aims to determine and analyze the Effect of Human Resource Development and Job Training on Work Productivity Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at Sanjai Nesya MSMEs in Payakumbuh City. This study is a Structural Equation Modeling (SEM) model with SmartPLS 3.0 analysis tools. The population and sample of this study are employees of Sanjai Nesya MSMEs in Payakumbuh City. The results of the study found that there is a significant positive effect of Human Resource Development on Job Satisfaction. There is a significant positive effect of Job Training on Job Satisfaction. There is a significant positive effect of Human Resource Development on Work Productivity. There is an insignificant positive effect of Job Training on Work Productivity. There is a significant positive effect of Job Satisfaction on Work Productivity. Job Satisfaction mediates the effect of Human Resource Development on Work Productivity. Job Satisfaction mediates the effect of Job Training on Work Productivity

PENDAHULUAN

Dari hal tersebut, berarti UKM selain sebagai penciptaan lapangan pekerjaan, ia juga mampu berperan dalam meningkatkan pendapatan masyarakat demi mendorong pertumbuhan ekonomi. Dengan adanya ketersediaan bahan baku lokal yang dikelola oleh UKM, juga mampu mempertahankan cadangan devisa disaat lemahnya nilai tukar rupiah seperti saat sekarang ini. UKM di Indonesia telah banyak ikut andil terhadap PDB (Produk Domestik Bruto) nasional sebesar 55,56% berdasarkan data Biro Perencanaan Kementerian Negara Koperasi dan UKM Republik Indonesia. Dalam memperbesar market share dan meningkatkan daya saing UKM, harus mengetahui metode pemahaman yang diperlukan (Saputro et al., 2020)

Dengan besarnya kontribusi UKM di 2 Indonesia terhadap PDB maka akan memotivasi mereka untuk mengembangkan sektor ekonomi demi pertumbuhan ekonomi Indonesia secara menyeluruh. Karena UKM merupakan salah satu faktor terpenting dalam kontribusi PDP dan pertumbuhan ekonomi, maka UKM membutuhkan suatu pemahaman mengenai wirausaha itu sendiri, pemahaman kinerja dalam suatu organisasi dan pemahaman mengikuti perubahan sesuai lingkungan yang dapat mengintegrasikan proses bisnis UKM. Menurut (Penyusunan et al., 2021) mengemukakan bahwa UKM merupakan sektor usaha yang berpengaruh besar terhadap perekonomian di daerah Sumatera Barat.

Dari faktor sosial budaya masyarakat Minang yang didukung oleh budaya yang unik dalam berusaha dan bekerja, membuat orang Minang dikenal sebagai pedagang yang ahli. Ini dikarenakan banyak orang Minang yang lebih memilih untuk membuat usaha sendiri dari pada bekerja dengan orang lain. Sehingga, dari tahun ke tahun jumlah UKM di Provinsi Sumatera Barat semakin meningkat. Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dalam meningkatkan pertumbuhan UKM, lebih mengutamakan 9 sub sektor dari 16 sub sektor industri kreatif. Namun yang baru berkembang pada saat ini hanya 3 sub sektor yaitu kuliner, fashion, dan kerajinan tangan. Salah satu Kota di Provinsi Sumatera Barat adalah Payakumbuh. Dengan banyaknya jumlah UKM di Kota Payakumbuh menyebabkan UKM berkembang pesat beberapa tahun terakhir (Penyusunan et al., 2021)

Sektor usaha mikro kecil menjadi andalan ekonomi Kota Payakumbuh untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Karakteristik masyarakat Padang yang ulet menyebabkan tumbuhnya sektor industri di Kota Payakumbuh. Sektor industri kecil merupakan sektor industri yang mempunyai banyak unit usaha dan menyerap tenaga kerja lebih banyak dibandingkan industri menengah dan besar. Unit usaha industri kecil dan menengah menunjukkan masyarakat tidak

terpaku dalam harapan menjadi pegawai dan bekerja, namun membuka usaha dan memberikan lapangan kerja. Saat ini jumlah UMKM yang tersebar di Sumatera Barat sebanyak 593.100 unit. Khususnya kota Payakumbuh sangat didominasi oleh Usaha Kecil Menengah (UKM) yang bergerak di bidang makanan yang berjumlah 4.000 unit, sedangkan industri lainnya yaitu industri sulaman benang emas, sulaman tanah liek, konfeksi, dan bordir (Aadiaat, 2016). Potensi Komoditi UKM Kota Payakumbuh di bidang makanan lebih didominasi oleh industri kerupuk, keripik, peyek, dan sejenisnya yaitu 330 unit. Komoditi industri keripik dan peyek ini merupakan unit usaha yang paling besar dari 90 komoditi lainnya di Kota Payakumbuh (Dinas Perindustrian dan Perdagangan, 2020)

Sektor usaha mikro kecil menjadi andalan ekonomi Kota Payakumbuh untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Karakteristik masyarakat Padang yang ulet menyebabkan tumbuhnya sektor industri di Kota Payakumbuh. Sektor industri kecil merupakan sektor industri yang mempunyai banyak unit usaha dan menyerap tenaga kerja lebih banyak dibandingkan industri menengah dan besar. Unit usaha industri kecil dan menengah menunjukkan masyarakat tidak terpaku dalam harapan menjadi pegawai dan bekerja, namun membuka usaha dan memberikan lapangan kerja. Saat ini jumlah UMKM yang tersebar di Sumatera Barat sebanyak 593.100 unit. Khususnya kota Payakumbuh sangat didominasi oleh Usaha Kecil Menengah (UKM) yang bergerak di bidang makanan yang berjumlah 4.000 unit, sedangkan industri lainnya yaitu industri sulaman benang emas, sulaman tanah liek, konfeksi, dan bordir (Aadiaat, 2016). Potensi Komoditi UKM Kota Payakumbuh di bidang makanan lebih didominasi oleh industri kerupuk, keripik, peyek, dan sejenisnya yaitu 330 unit. Komoditi industri keripik dan peyek ini merupakan unit usaha yang paling besar dari 90 komoditi lainnya di Kota Payakumbuh (Dinas Perindustrian dan Perdagangan, 2020)

Terkait dengan pelatihan kerja dan produktivitas kerja yang masih belum optimal, dimana masih rendahnya realisasi program pelatihan kerja dan produktivitas kerja sehingga belum sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. selanjutnya, terkait dengan kepuasan kerja, yaitu masih kurang optimalnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. dimana, kelembagaan usaha yang sudah ada pada kawasan transmigrasi belum terkelola secara optimal oleh perusahaan sehingga menyebabkan kepuasan karyawan masih belum optimal

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja pada sektor UMKM, khususnya di UMKM Sanjai

Nesya Kota Payakumbuh. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji beberapa permasalahan utama. Pertama, apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua, apakah pelatihan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketiga, apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Keempat, apakah pelatihan kerja memberikan dampak terhadap produktivitas kerja. Kelima, apakah kepuasan kerja itu sendiri memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya, keenam, penelitian ini ingin melihat apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengembangan SDM dan produktivitas kerja. Terakhir, ketujuh, ditinjau pula apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara pelatihan kerja dan produktivitas kerja pada UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam hubungan antara pengembangan sumber daya manusia (SDM), pelatihan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja pada UMKM Sanjai Nesya di Kota Payakumbuh. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui sejauh mana pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja, serta bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya, penelitian ini juga ingin mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Tidak hanya itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja, serta antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut (Apriani et al., 2022) manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasian, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Secara etimologis, pengertian ini juga dilihat sebagai ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi, sebagai usaha bersama dengan beberapa orang dalam

organisasi tersebut. Sehingga, ada orang yang merumuskan dan melaksanakan tindakan manajemen yang disebut dengan manajer.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Bakri, 2021) manajemen sumber daya manusia adalah: Pertama, MSDM merupakan bagian dari manajemen. Kedua, MSDM menangani orang, karyawan, pekerja atau staf yang bekerja dalam suatu organisasi. Ketiga, MSDM menaruh perhatian kesejahteraan orang yang ada di dalam organisasi. Keempat karyawan, pekerja, atau staf yang sejahtera diharapkan bekerja secara efektif sebagai satu kelompok/tim dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi

Produktivitas Kerja

Menurut (Armiaty & Ariffin, 2021) produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dan mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja yang efisien dan efektif. (Kusnadi et al., 2020) Produktivitas adalah pengukuran kuantitas dan kualitas akan pekerjaan yang telah selesai dengan mempertimbangkan biaya yang dikeluarkan dari sumber daya yang telah digunakan. (Madjidu, 2022) Produktivitas merupakan keinginan dan upaya dari manusia untuk dapat meningkatkan kualitas dalam kehidupannya dan penghidupan di segala aspek bidang dimana kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang ada guna mewujudkan kreativitas

Pengembangan SDM

Menurut (Indra, 2020) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja

Pelatihan Kerja

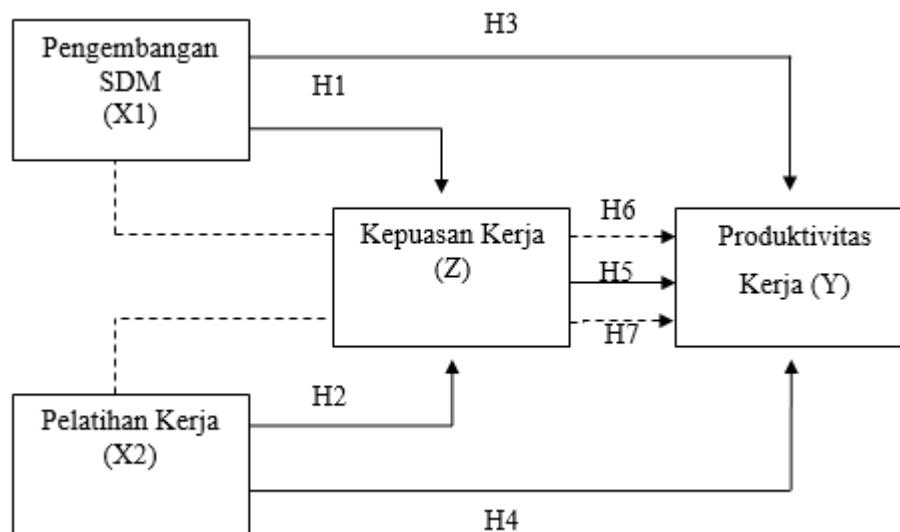
Menurut (Handayani, 2021) Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia, Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Menurut (Maidarti, 2022) Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan Karyawan yang

mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Kepuasan Kerja

Menurut (Mujiatun et al., 2021) memberikan definisi Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya. (Mauli & Mukaram, 2021) mendeskripsikan Kepuasan Kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian Pengembangan Hipotesis

- H1 : Diduga Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh.
- H2 : Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh.
- H3 : Diduga Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh.
- H4 : Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh
- H5 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh.
- H6 : Diduga Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Produktivitas

Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh.

H7 : Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada karyawan UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh, yang beralamat di Jalan Diponegoro Talang, Koto Nan Ampek, Kec. Payakumbuh Bar., Kota Payakumbuh, Sumatera Barat 26219. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif. Dalam hal ini ada variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan ada variabel dependent (variabel yang dipengaruhi) dan variabel intervening. Hubungan yang terjadi yaitu dimana variabel bebas Pengembangan SDM dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh

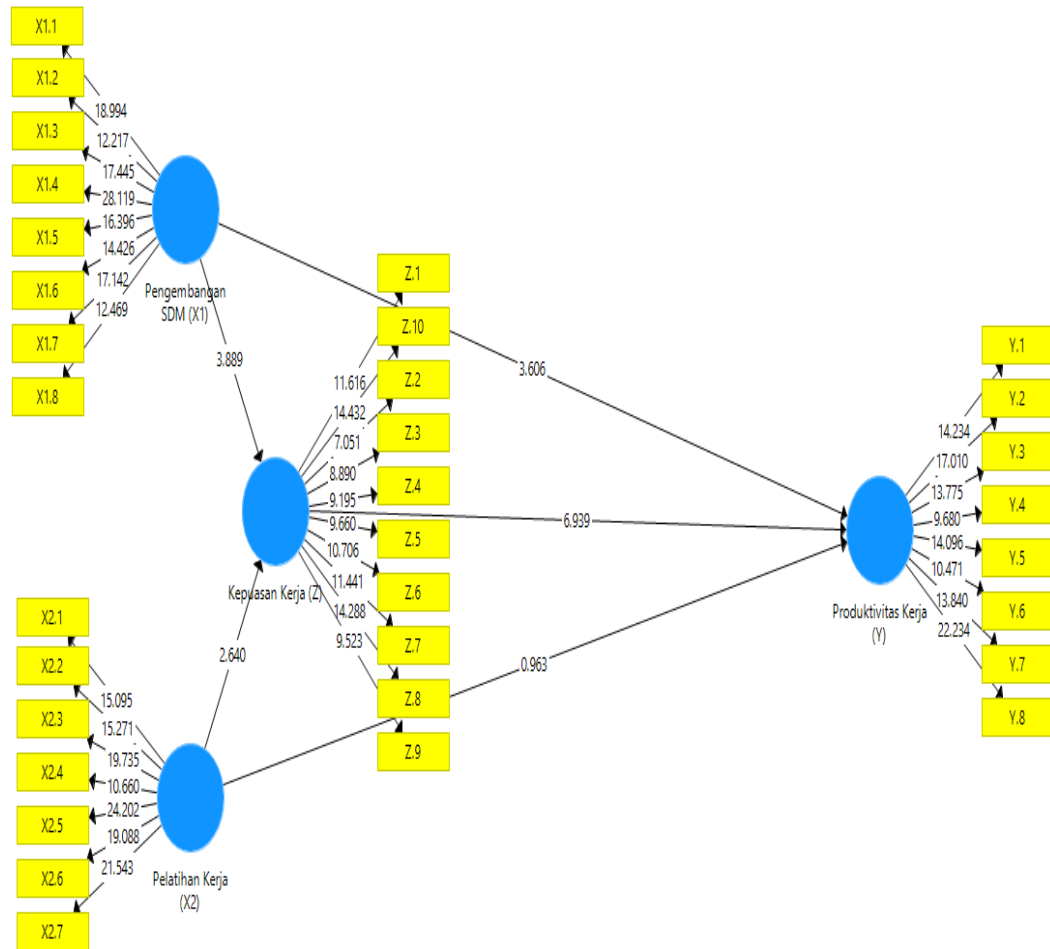
Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh sebanyak 102 orang. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh sebanyak 102 orang.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Pengembangan SDM (X1), Pelatihan Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Menurut (Sugiyono, 2021), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial

HASIL PENELITIAN

Proses pengujian 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 Inner Model



Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

- a. Berdasarkan gambar struktur full model diatas yang diambil dari uji inner model dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Pengembangan SDM dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 3,889 X1 + 2,640 X2 + e1$$

- b. Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 3,606 X_1 + 0,963 X_2 + 6,939 Z + e_2$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive, berikut estimasi R-Square :

Tabel 1 Uji R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,794	0,790
Produktivitas Kerja (Y)	0,901	0,897

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Pada tabel di atas terlihat nilai R Square konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,794 atau sebesar 79,4% (termasuk ke dalam kategori kuat) yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Pengembangan SDM dan Pelatihan Kerja. Sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R Square untuk konstruk Produktivitas Kerja sebesar 0,901 atau sebesar 90,1% (termasuk ke dalam kategori kuat) menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Produktivitas Kerja. Sisanya sebesar 9,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output

SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada tabel 2

Tabel 2 Path Coefficient

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Ket
Pengembangan SDM (X_1) => Kepuasan Kerja (Z)	0,534	3,889	0,000	Hipotesis diterima
Pelatihan Kerja (X_2) => Kepuasan Kerja (Z)	0,373	2,640	0,009	Hipotesis diterima
Pengembangan SDM (X_1) => Produktivitas Kerja (Y)	0,308	3,606	0,000	Hipotesis diterima
Pelatihan Kerja (X_2) => Produktivitas Kerja (Y)	-0,106	0,963	0,336	Hipotesis ditolak
Kepuasan Kerja (Z) => Produktivitas Kerja (Y)	0,763	6,939	0,000	Hipotesis diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

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

Interprestasi Pengaruh Langsung

1. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja

Nilai original sample Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,534 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan SDM 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 nilai t-statistik $3,889 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Nilai original sample Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,373 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,009 kecil dari alpha 5% yaitu $0,009 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan nilai t-statistik $2,640 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan

bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada UMKM Sanjai Nesyia Kota Payakumbuh. Hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.

3. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja.

Nilai original sample Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja yaitu 0,308 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan SDM 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 nilai t-statistik $3,606 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja UMKM Sanjai Nesyia Kota Payakumbuh. Hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Nilai original sample Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja yaitu -0,106 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,336 besar dari alpha 5% yaitu $0,336 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik $0,963 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Sanjai Nesyia Kota Payakumbuh. Hipotesis H4 dalam penelitian ini ditolak.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Nilai original sample Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja yaitu 0,763 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 nilai t-statistik $6,939 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Sanjai Nesyia Kota Payakumbuh Hipotesis H5 dalam penelitian ini diterima.

Indirect Effect

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

Tabel 3 Indirect Effect

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values	Ket
Pengembangan SDM (X ₁) => Kepuasan Kerja (Z) => Produktivitas Kerja (Y)	0,407	3,136	0,002	Hipotesis diterima
Pelatihan Kerja (X ₂) => Kepuasan Kerja (Z) => Produktivitas Kerja (Y)	0,285	2,607	0,009	Hipotesis diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 3 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

1. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Nilai original sample Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,407 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan nilai t-statistik $3,136 > 1,96$ oleh karena itu H₀ ditolak dan H₆ diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada UMKM Sanjai Nesyia Kota Payakumbuh, Hipotesis H₆ dalam penelitian ini (Mediation).

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Nilai original sample Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan yaitu 0,285 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,009 kecil dari alpha 5% yaitu $0,009 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan nilai t-statistik $2,607 > 1,96$ oleh karena itu H₀ ditolak dan H₇ diterima. Maka dapat disimpulkan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan

UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh. Hipotesis H7 dalam penelitian ini (Mediation)

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau $(3,889 > 1,96)$, dengan nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $(0,000 < 0,05)$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan. Dimana original sample 0,534 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan nilai statistik deskriptif variabel Pengembangan SDM memiliki nilai TCR 82,1 yang berada dalam kategori Baik. Dengan nilai TCR paling tinggi sebesar 87,2 yang berada dalam kategori Baik pada indikator Kepemimpinan dan Keputusan Manajer dengan pernyataan Pemimpin UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh sangat baik dalam memimpin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marlapa & Mulyana, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau $(2,640 > 1,96)$, dengan nilai P-Value 0,009 kecil dari alpha 5% yaitu $(0,009 < 0,05)$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Dimana original sample 0,373 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan nilai statistik deskriptif variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai TCR 81,9 yang berada dalam kategori Baik. Dengan nilai TCR paling tinggi sebesar 85,4 yang berada dalam kategori Baik pada indikator Tujuan Pelatihan dengan pernyataan Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pangaribuan & Sihombing, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau $(3,606 > 1,96)$, dengan nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan

terdapat pengaruh signifikan. Dimana original sample 0,308 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan nilai statistik deskriptif variabel Pengembangan SDM memiliki nilai TCR 82,1 yang berada dalam kategori Baik. Dengan nilai TCR paling tinggi sebesar 87,2 yang berada dalam kategori Baik pada indikator Kepemimpinan dan Keputusan Manajer dengan pernyataan Pemimpin UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh sangat baik dalam memimpin. Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (Bakri, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dimana nilai t-statistik $< 1,96$ atau $(0,963 < 1,96)$, dengan nilai P-Value 0,336 besar dari alpha 5% yaitu $(0,336 > 0,05)$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan. Dimana original sample -0,106 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah negatif. Maka H_0 diterima dan H_4 ditolak. Dengan nilai statistik deskriptif variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai TCR 81,9 yang berada dalam kategori Baik. Dengan nilai TCR paling tinggi sebesar 85,4 yang berada dalam kategori Baik pada indikator Tujuan Pelatihan dengan pernyataan Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai. Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (Andayani, 2020) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau $(6,939 > 1,96)$, dengan nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $(0,000 < 0,05)$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Dimana original sample 0,763 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_5 diterima. Dengan nilai statistik deskriptif variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai TCR 82,5 yang berada dalam kategori Baik. Dengan nilai TCR paling tinggi sebesar 85,4 yang berada dalam kategori Baik pada indikator Rekan kerja dengan pernyataan Sesama karyawan tidak menghormati hak-hak individual masing-masing. Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (Erri & Fajrin, 2021), dengan hasil penelitian terdapat

pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

6. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau $(3,136 > 1,96)$, dengan nilai P-Value 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Dimana original sample 0,407 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_6 diterima (Mediation). Dengan nilai statistik deskriptif variabel Pengembangan SDM memiliki nilai TCR 82,1 yang berada dalam kategori Baik. Dengan nilai TCR paling tinggi sebesar 87,2 yang berada dalam kategori Baik pada indikator Kepemimpinan dan Keputusan Manajer dengan pernyataan Pemimpin UMKM Sanjai Nesya Kota Payakumbuh sangat baik dalam memimpin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marlapa & Mulyana, 2020), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja mampu memediasi Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja.

7. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau $(2,607 > 1,96)$, dengan nilai P-Value 0,009 kecil dari alpha 5% yaitu $0,009 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Dimana original sample 0,285 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_7 diterima (Mediation). Dengan nilai statistik deskriptif variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai TCR 81,9 yang berada dalam kategori Baik. Dengan nilai TCR paling tinggi sebesar 85,4 yang berada dalam kategori Baik pada indikator Tujuan Pelatihan dengan pernyataan Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pangaribuan & Sihombing, 2021), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja mampu memediasi Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Terdapat pengaruh positif yang signifikan Pengembangan SDM dan pelatihan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada UMKM Sanjai Nesyia Kota Payakumbuh. Selanjutnya variabel Pelatihan Kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada UMKM Sanjai Nesyia Kota Payakumbuh. Berbeda dengan pengembangan SDM dimana tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Lalu, Kepuasan Kerja mampu memediasi Pengembangan SDM dan pelatihan kerja terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Sanjai Nesyia Kota Payakumbuh.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian yang dikembangkan ini di diharapkan dapat menjadi landasan atau referensi bagi peneliti - peneliti selanjutnya. Oleh sebab itu peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti variabel - variabel lain diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terima kasih kepada Kepada keluarga yang selalu memberika dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini, Kepada Teman seperjuangan, diri sendiri dan Kepada Karyawan UMKM Sanjai Nesyia, yang dengan ramah dan tangan terbuka untuk melakukan pengisian kuisioner dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi Akbar, Maulana Haeruddin, dkk. (2023). Pelatihan dan pengembangan SDM dalam perpektif ilmu manajemen: Sebuah studi literatur. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship (SAINS)*, 1(1), 1-7.
- Apriani, E., Hendri, M. I., & Si, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. 350-361.
- Armiaty, R., & Ariffin, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Frontliner. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2), 213-236. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Hamid, A., & Hazriyanto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1877>
- Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan

- Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(2), 1761–1771. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>
- Indra Syafrin, Fasridon Fasridon, & Yuli Angraini. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMAN 8 Merangin. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 268–280. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i1.339>
- Kusnadi, K., Yulianti, R., & Purnomo, S. H. (2020). Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Productivity of Employees in PT. Asiatek Solution Indonesia. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(1), 79–98. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i1.6974>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Maria. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2126–2136. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28125>
- Naufaldi, A., & Sofia, E. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Pekerja Dan Ketangkasan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja Di Era Vuca (Studi Pada Pt Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Sociaperti*, 1(2).
- Penyusunan, L., Pajak, P., Orang, P., Pelaku, P., & Kecil, U. (2021). *CAPACITAREA: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Pancasila*. 1, 141–151. <https://doi.org/10.35814/capacitarea.v1i03.3026>
- Saputro, A. D., Atun, S., Wilujeng, I., Ariyanto, A., & Arifin, S. (2020). Enhancing pre-service elementary teachers' self-efficacy and critical thinking using problem-based learning. *European Journal of Educational Research*, 9(2), 765–773. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.9.2.765>
- Yadi, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungkai Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 2012–2018. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.946>

Jurnal Bisnis Digital

Universitas Muhammadiyah Muara Bungo

DOI: <https://doi.org/10.52060/j-bisdig.vXiX.XXXX>

Vol. 3, No. 2, November-2025, hlm. xx-xx

e-ISSN: 2988-1218

