

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner responden. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sentosa Sakti Motor yang berjumlah 40 orang. Pengujian hipotesis menggunakan teknik Analisis Deskriptif dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0.0 sebagai alat pengolahan data *Uji Outer Model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* dan *Uji Inner Model* yaitu *R-Square*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja berdasarkan uji hipotesis *Boosttrapping* diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.593 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai *P-values* yang membentuk pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.000 ditambah dengan nilai *T-Statistic* sebesar 3.625. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi ekstrinsik berdasarkan uji hipotesis *Boosttrapping* diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.902 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai *P-values* yang membentuk pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi ekstrinsik adalah sebesar 0,000 ditambah dengan nilai *T-Statistic* sebesar 31.225. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.354 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai *P-values* yang membentuk pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.015 ditambah dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2.171. Motivasi ekstrinsik memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji hipotesis *specific indirect effect* diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.319 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai *P-values* yang membentuk pengaruh motivasi ekstrinsik memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,015 ditambah dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2.162. Saran pada penelitian ini yaitu perusahaan perlu melakukan penilaian dan evaluasi terhadap setiap pekerjaan yang karyawan hasilkan. Perusahaan perlu memberikan materi pelatihan kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan para karyawan yang sedang mengikuti pelatihan kerja. Supervisi harus selalu memberikan pengawasan terkait pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta berkembang lebih lanjut ilmu pengetahuan yang baru.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Ekstrinsik.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job training on performance with extrinsic motivation as an intervening variable. This research uses quantitative methods, data collection techniques by distributing respondent questionnaires. The sample in this study were 40 employees of PT Sentosa Sakti Motor. Hypothesis testing using Descriptive Analysis techniques using the SmartPLS 4.0.0 application as a data processing tool Outer Model Testing includes Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, and Inner Model Testing includes R-Square. The results of this study indicate that: job training has a significant positive effect on performance based on the Boosttrapping hypothesis test, it is known that the path coefficient is positive at 0.593, meaning that it has a positive influence. The P-values that make up the effect of job training on employee performance are 0.000 coupled with a T-Statistic value of 3.625. Job training has a significant positive effect on extrinsic motivation based on the Boosttrapping hypothesis test, it is known that the path coefficient has a positive value of 0.902, which means it has a positive influence. The P-values that make up the effect of job training on extrinsic motivation are 0.000 coupled with a T-Statistic value of 31,225. Extrinsic motivation has a significant positive effect on employee performance, it is known that the path coefficient has a positive value of 0.354, which means it has a positive influence. The P-values that make up the effect of extrinsic motivation on employee performance are 0.015 coupled with a T-Statistic value of 2.171. Extrinsic motivation mediates the effect of job training on employee performance based on the specific indirect effect hypothesis test, it is known that the path coefficient is positive at 0.319, meaning that it has a positive influence. The P-values that make up the effect of extrinsic motivation mediating the effect of job training on employee performance are 0.015 coupled with a T-Statistic value of 2.162. Suggestions on this research Companies need to assess and evaluate every job that employees produce. Companies need to provide job training materials that are in accordance with the field of work of employees who are taking job training. Supervision must always provide supervision regarding the work performed by employees. For further researchers, it is recommended to read more other references so that the results of further research will be better and further develop new knowledge.

Keywords: Job Training, Employee Performance, Extrinsic Motivation