

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KUALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PEGADAIAN KOTA SOLOK

Wulan Purnama Sari⁽¹⁾, Mondra Neldi⁽²⁾, Dori Mittra Candana⁽³⁾

Fakultas, Ekonomi dan bisnis,

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang Email

wwulanpurnamasari1414@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 9 Februari 2025

Direvisi 20 februari 2025

Diterima 07 Maret 2025

Tersedia Online 07 Maret 2025

KATA KUNCI:

Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja, Kualitas Kerja, Produktivitas Kerja



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis,
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

ABSTRACT. *The purpose of this study was to determine how much influence Work Motivation and Work Effectiveness have on Work Productivity with Work Quality as an Intervening Variable at the Solok City Pawnshop Office. This study is a Structural Equation Modeling (SEM) model with SmartPLS 3.0 analysis tools. The population and sample of this study were employees of the Solok City Pawnshop Office. The results of the study found that there was a positive and significant influence between Work Motivation and Work Quality. There was a negative and insignificant influence between Work Effectiveness and Work Quality. There was a positive and significant influence between Work Motivation and Work Productivity. There was a negative and insignificant influence between Work Effectiveness and Work Productivity. There was a negative and insignificant influence between Work Quality and Productivity. The negative and insignificant influence between Work Motivation .*

Keywords: *Work Motivation, Work Effectiveness, Work Quality, Work Productivity*

ABSTRAK. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pegadaian Kota Solok. Penelitian ini adalah model *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisi SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai Kantor Pegadaian Kota Solok. Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kerja. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Efektivitas Kerja terhadap Kualitas Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Kualitas Kerja terhadap Produktivitas. pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kualitas Kerja sebagai variabel intervening ditolak atau

tidak memediasi. Terdapat pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kualitas kerja sebagai variabel intervening ditolak atau tidak memediasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja, Kualitas Kerja, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Amelia et al., 2022). Sumber Daya Manusia adalah faktor inti dari organisasi dan tim. Apapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi yang bermanfaat bagi umat manusia, dalam menjalankan misinya dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan semua lembaga/organisasi.

Selain itu, pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola dan mengelola SDM sesuai dengan visi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, manajemen SDM juga merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, kepemimpinan, dan pengendalian (tamsah & nurung, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Unsur manusia yang merupakan salah satu unsur sumber daya berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan terjemahan dari *man power* manajemen.

Pegadaian adalah lembaga keuangan yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya berupa pembiayaan kredit kepada masyarakat dalam bentuk penyaluran dana dengan jumlah yang relatif kecil maupun jumlah yang besar atas dasar gadai, juga sebagai jasa titipan, jasa taksiran. Barang yang digadaikan harus memiliki nilai ekonomis sehingga dapat di jadikan nilai taksiran oleh pihak gadai.

Pegadaian merupakan kegiatan menjamin barang-barang berharga untuk memperoleh uang dan barang yang dijamin akan di tebus kembali oleh nasabahnya sesuai perjanjian kedua belah pihak (Kasmir, 2016:231).

Barang yang dijadikan agunan dapat di tebus dan dapat di perpanjang waktu pinjamannya jika belum mampu untuk menebusnya oleh nasabah sesuai jatuh tempo yang telah di tentukan. Namun, barang akan dilelang pada saat nasabah tidak mampu melunasi barang agunannya tersebut serta pihak gadai akan memberikan sisa uang lelang jika ada kepada nasabah yang bersangkutan. Kontribusi pegadaian sebagai lembaga keuangan bagi perekonomian indonesia khususnya dalam layanan keuangan melalui penyaluran dana pinjaman dengan sistem gadai sangat membantu masyarakat juga pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dalam memenuhi kebutuhan dana tunai serta akses pendanaan secara cepat, mudah dan administrasi yang sederhana. Usaha

pegadaian dapat dicirikan sebagai berikut, menurut Kasmir (2016:231):

- 1) Terdapat barang berharga yang akan digadaikan
- 2) Nilai jumlah pinjaman tergantung nilai barang yang digadaikan,
- 3) Barang yang digadaikan dapat ditebus kembali.

Kegiatan usahanya menerapkan sistem bungan. Kelebihan lelang tidak dikembalikan, tidak akomodatif atas keanekaragaman jenis barang. Pegadaian Konvensional juga masih menggunakan sistem pencatatan secara manual.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Pegawai Kantor Pegadaian Kota Solok Tahun 2024

Bulan	Absensi									
	Hadir		Sakit		Izin		Cuti		Alpa	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Januari	93	93%	0	0%	0	4%	3	3%	0	0%
Februari	93	93%	0	0%	2	0%	2	2%	0	0%
Maret	90	90%	2	2%	0	0%	4	1%	0	0%
April	93	93%	0	0%	1	0%	6	6%	0	0%
Mei	98	98%	2	2%	1	2%	2	2%	0	0%
Juni	91	91%	0	0%	2	0%	7	7%	0	0%
Juli	94	94%	0	0%	2	0%	0	0%	0	0%
Agustus	94	94%	1	1%	1	3%	4	4%	0	0%
September	93	93%	2	2%	0	0%	1	1%	0	0%
Oktober	94	94%	2	2%	0	0%	3	3%	0	0%

Sumber : Kantor Pegadaian Kota Solok Tahun 2024

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai pada kantor Pegadaian Kota Solok tahun 2024 cukup tinggi tetapi data pegawai cuti yang rendah dari bulan januari sampai oktober tahun 2024.

Dalam hal ini pegawai yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

PT.Pegadaian Mampu meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga berdampak positif pada produktivitas output pula yakni penambahan jumlah nasabah setiap bulannya penambahan laba pada perusahaan.

Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Tahun 2022,2023,2024

No	Indikator	Target	2022	2023	2024	Rata-rata nilai capaian pertahun
1	Ketepatan waktu kehadiran pegawai kantor pegadaian	100	85,22	84,23	83,65	83,66
2	Tingkat pegawai yang masih perlu pengawasan saat kerja	100	82,37	83,35	82,50	82,77
3	Dampak interpersonal dan kerja pegawai kantor Pegadaian	100	84,33	81,43	82,05	82,24
4	Efektivitas biaya dalam penggunaan sumber daya organisasi	100	82,35	80,55	81,55	81,52
5	Ketersediaan peralatan sebagai faktor pendukung operasional Kinerja	100	84,00	81,86	82,71	82,71

Sumber : Kantor Pegadaian Kota Solok Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada kantor Pegadaian Kota Solok sampai tahun 2024 mengalami penurunan. Jumlah karyawan berpredikat cukup dan kurang yang selalu mengalami peningkatan.

Berdasarkan pernyataan di atas berarti dapat di lihat dalam upaya menciptakan kinerja karyawan kantor Pegadaian Kota Solok masih terdapat kendala yang dihadapi instansi sehingga mampu membuat instansi tersebut sulit untuk mencapai sebuah tujuan. Dikarenakan, masih kurang optimalnya kepemimpinan pada Kantor Pegadaian Kota Solok. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pegadaian Kota Solok serta faktor lainnya yaitu lingkungan kerja yang kurang memadai pada karyawan Kantor Pegadaian Kota Solok sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Produktifitas kerja setia orang berbeda berdasarkan pengalaman, umur dan tingkat Pendidikan seorang pegawai/karyawan. Karyawan/pegawai yang berprestasi adalah seorang yang bekerja disiplin terhadap waktu dan rapi dan rajin terhadap laporan pekerjaan. Pegawai/karyawan harus mengikuti arahan pimpinan dan tidak menyalahgunakan kepercayaan pimpinan, rekan sejawat dan bawahan (Karim, A. 2019); Sitompul S. 2019); Nasution, L. 2019); (Ichsan, R. 2020).

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang

mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019).

Kualitas kerja pegawai diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kualitas kerja pegawai dalam suatu organisasi diawali dari proses rekrutmen yang sangat selektif dan melalui proses pembinaan yang sistematis (Madjidu, 2022; Saputra, 2019). Pegawai yang mengikuti pembinaan atau pelatihan maka akan dapat bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya, sehingga oleh karena keahlian yang dia miliki pegawai tersebut akan menunjukkan kualitas kerjanya sesuai dengan bidang yang pegawai tersebut kuasai. Adanya kualitas kerja akan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi, hal ini dikarenakan adanya pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien di dalam organisasi tersebut.

Efektivitas kerja merupakan sebuah tolak ukur dalam melihat apakah perusahaan tersebut berhasil atau justru menuai kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah dibuat. Suatu perusahaan dapat dikatakan efektivitas jika kontribusi pegawai dalam bekerja sudah memenuhi syarat untuk mencapai tujuan perusahaan, maka hal tersebut juga dapat dikatakan proses kerja didalam perusahaan semakin efisien. Sedangkan menurut Siswanto dalam (Halawan 2019) efektivitas kerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Dalam buku “Pengantar Manajemen” mengemukakan bahwa efektivitas berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Manajemen yang efektif adalah manajer yang memilih pekerjaan yang benar untuk dijalankan.

Menurut (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021) Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.

2. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian dalam penelitian ini dilakukan pada Kantor Pegadaian Kota Solok adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Jl. K.H. Achmad Dahlan No. 114 27322 Solok Sumatera Barat.

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan kuesioner dalam bentuk pernyataan-pernyataan secara terstruktur yang dikualifikasikan menggunakan skala likert. Setelah data dikumpulkan, kemudian pengolahan data dilakukan dengan menghitung setiap jawaban pernyataan dari responden mengenai Motivasi Kerja, Efektivitas kerja dan Kualitas kerja yang dihubungkan dengan Produktivitas Kerja.

Menurut (Tampubolon, 2023) menyatakan bahwa populasi wilayah generalitas yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pegadaian kota solok sebanyak 35 orang.

(Tampubolon, 2023) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi. Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 35 orang. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 35 orang menjadi sampel pada penelitian ini.

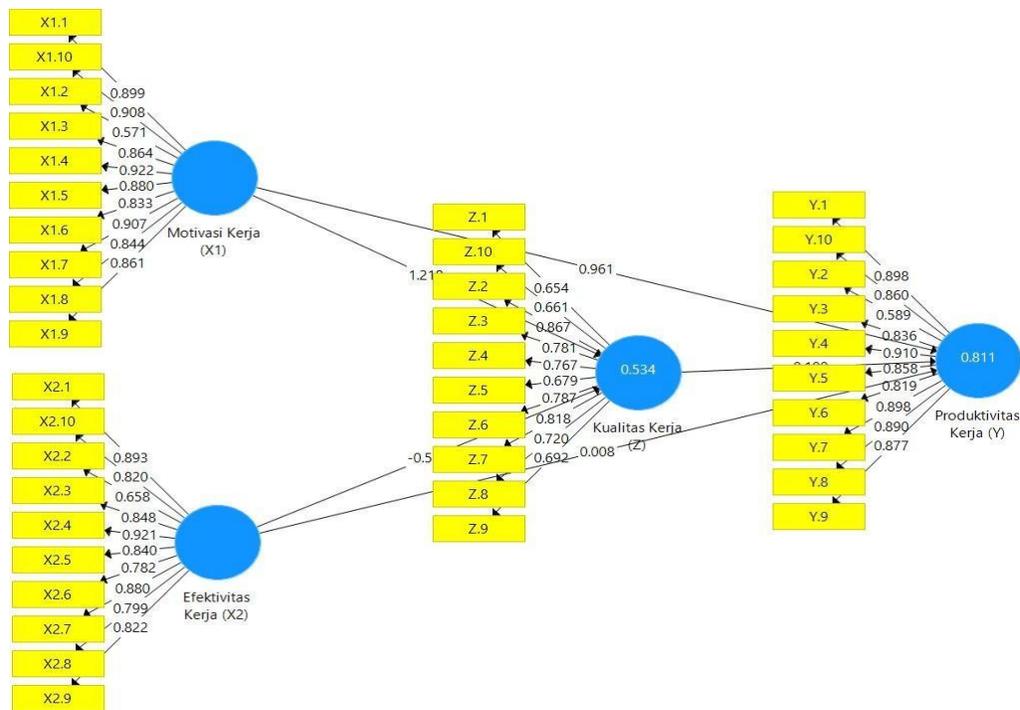
Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS) SmartPLS 3.

3. HASIL DAN DISKUSI

Convergent Validity

Convergent validity dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. *Convergent Validity* dari Outer Model dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel dapat dinilai melalui nilai *outer loading* dari masing-masing konstruk atau variabel.

Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergent validity* $> 0,7$. Namun menurut Chin 1998 dalam Ghazali, (2006) pada tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Jika nilai *outer loading* antara 0,5-0,7 sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki *outer loading* tersebut sepanjang skor AVE dan *communality indikator* tersebut $> 0,5$. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* adalah $> 0,5$ untuk dapat dikatakan valid.



Gambar 4.2

Hasil Outer Loading

Berdasarkan pada tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan sudah mempunyai nilai *outer loading* > 0,5 yang berarti semua pernyataan tersebut sudah valid dari indikator-indikator tersebut dapat disertakan pada analisis selanjutnya. Tabel 4.9 menunjukkan hasil output indikator korelasi antara konstruk / variabel penelitian.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/ variabel lainnya. Model mempunyai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai > 0,50. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 4.10

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,730	Valid
Efektivitas Kerja (X2)	0,688	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0,556	Valid
Kualitas Kerja (Z)	0,720	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.11:

Tabel 4.11

Nilai Reliabilitas

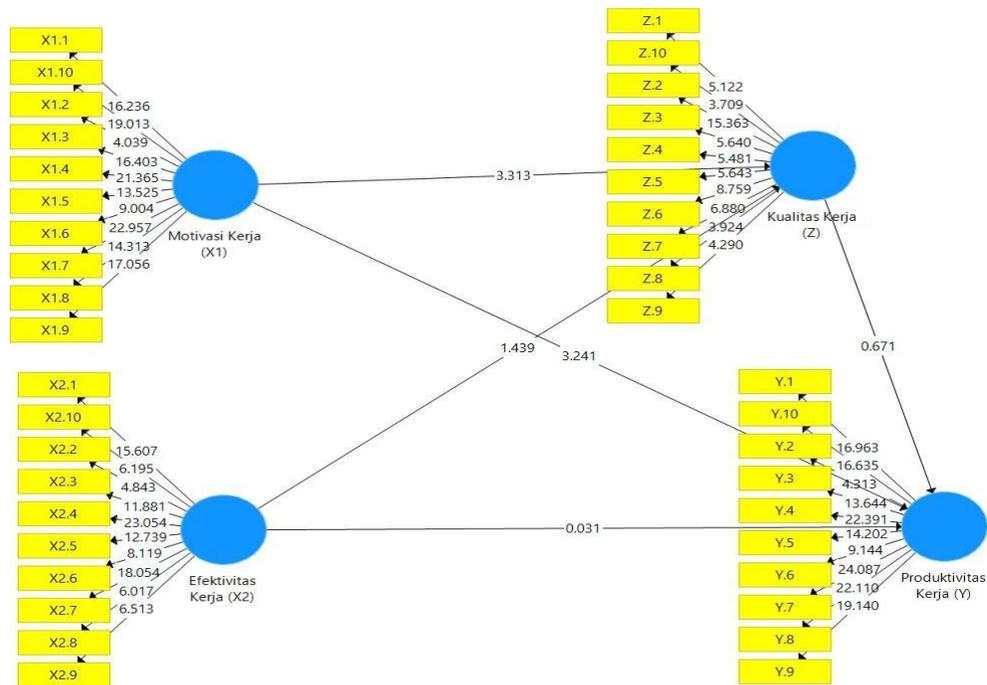
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Efektivitas Kerja (X2)	0,949	0,958	0,956	0,688
Kualitas Kerja (Z)	0,911	0,923	0,926	0,556
Motivasi Kerja (X1)	0,957	0,962	0,964	0,730
Produktivitas Kerja (Y)	0,955	0,962	0,962	0,720

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 4.11 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Pengujian Inner Model (Struktural Model)

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



Gambar 4.3
Struktural Model Inner

Evaluasi Pengukuran Inner Model R-Square (R²)

Pengukuran Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R² melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruks endogen dari konstruk eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan 103 variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut nilai R² hasil uji menggunakan smart PLS 3.0

Tabel 4.12
Evaluasi Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kualitas Kerja (Z)	0,534	0,505
Produktivitas Kerja (Y)	0,811	0,793

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

53,4% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Motivasi Kerja dan

Efektivitas Kerja. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Kualitas Kerja sebesar 0,811 atau sebesar 81,1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja dan Produktivitas Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Produktivitas Kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Uji Hipotesis Secara Langsung

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

4.13 :

Tabel 4.13
Result For Inner Weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X1 => Z	-0,538	-0,590	0,401	1,344	0,090	Ditolak
X2 => Z	0,008	0,036	0,267	0,030	0,488	Ditolak
X1 => Y	-0,100	-0,106	0,135	0,739	0,230	Ditolak
X2 => Y	1,218	1,267	0,393	3,102	0,001	Diterima
Z => Y	0,961	0,933	0,309	3,112	0,001	Diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.13 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pegadaian Kota Solok. Berikut pembahasan masing-masing hipotesis:

Hipotesis Secara Tidak Langsung

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

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X2 => Y => Z	0,054	0,052	0,092	0,584	0,280	Ditolak
X1 => Y => Z	-0,122	-0,128	0,177	0,687	0,246	Ditolak

Sumber: Hasil Inner Model SmartPLS, 2025

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Berikut pembahasan masing-masing hipotesis.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Dari Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *Smartpls* menemukan terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kerja. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan kategori “Setuju” dan nilai TCR di atas 80% maka variabel motivasi kerja baik. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $1,334 < 1,96$ nilai P-Value $0,090 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis ditolak atau H2 diterima dan H1 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap kualitas kerja. Motivasi berpengaruh secara langsung positif terhadap kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mengakibatkan peningkatan kualitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Purnamarini & Kurniawan, 2023), (Swandana et al., 2024), (Kowey, 2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kerja.

2. Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Dari Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *Smartpls* menemukan terdapat pengaruh tidak signifikan Efektivitas Kerja terhadap Kualitas Kerja. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan kategori “Setuju” dan nilai TCR di atas 80% maka variabel motivasi kerja tidak baik. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $0,030 < 1,96$ nilai P-Value $0,488 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis

dapat ditolak atau H2 diterima dan H1 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan efektivitas kerja terhadap kualitas kerja. Efektivitas kerja berpengaruh secara tidak langsung negatif terhadap kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas kerja dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fauziah, 2020), (Poernamasari et al., 2023), dan (Fauziah, 2020) terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Efektivitas kerja terhadap Kualitas Kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *Smartpls* menemukan terdapat pengaruh tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan kategori "Setuju" dan nilai TCR di atas 80% maka variabel motivasi kerja tidak baik. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $0,739 < 1,96$ nilai P-Value $0,230 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat ditolak atau H2 diterima dan H1 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung atau negatif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mengakibatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fauziah, 2020), (Widodo et al., 2021), (Widodo et al., 2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kerja.

4. Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *Smartpls* menemukan terdapat pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan kategori "Setuju" dan nilai TCR di atas 80% maka variabel produktivitas kerja baik. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $3,102 < 1,96$ nilai P-Value $0,001 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H2 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja. efektivitas kerja berpengaruh secara langsung atau positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas kerja dapat mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Zaky, 2022), (Poernamasari et al., 2023), (Ramdhani, 2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

5. Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *Smartpls* menemukan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan kategori "Setuju" dan nilai TCR di atas 80% maka variabel produktivitas kerja baik. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $3,112 < 1,96$ nilai P-Value $0,001 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H2 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain

terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja terhadap produktivitas kerja. kualitas kerja berpengaruh secara langsung atau positif terhadap produktivitas

kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kerja dapat mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Auladuna & Hasanah, 2022), (Aulia & Anshori, 2022), (Setiawati & Putra, 2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Kerja terhadap produktivitas Kerja.

6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kualitas Kerja sebagai variabel intervening.

Pada hasil pengujian pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kualitas Kerja. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan kategori “Setuju” dan nilai TCR di atas 80% maka variabel penempatan kerja tidak baik. Nilai t-statistik $> t$ -tabel 1,96 atau $0,584 < 1,96$ nilai P-Value $0,280 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat ditolak atau H_0 diterima dan H_6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja melalui Kualitas Kerja. Motivasi kerja merupakan pondasi utama yang memengaruhi produktivitas kerja, dengan kualitas kerja sebagai perantara yang mencerminkan penerapan motivasi dalam tugas sehari-hari. Motivasi yang tinggi termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap memungkinkan pegawai untuk mencapai kualitas kerja yang optimal, meningkatkan produktivitas secara konsisten dan pentingnya dukungan dari organisasi untuk memastikan motivasi diterapkan secara maksimal dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui kualitas kerja, organisasi perlu menyediakan pelatihan, pengembangan, dan fasilitas kerja yang memadai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofiati, (2021) terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kualitas kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Susanto, Hadiyati, and Adi Setia (2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kualitas kerja.

7. Pengaruh Efektivitas Kerja Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kualitas Kerja sebagai variabel intervening.

Pada hasil pengujian pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kualitas Kerja. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan kategori “Setuju” dan nilai TCR di atas 80% maka variabel penempatan kerja tidak baik. Nilai t-statistik $> t$ -tabel 1,96 atau $0,687 < 1,96$ nilai P-Value $0,246 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat ditolak atau H_0 diterima dan H_6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja terhadap Produktivitas kerja melalui Kualitas Kerja. Efektivitas kerja merupakan pondasi utama yang memengaruhi produktivitas kerja, dengan kualitas kerja sebagai perantara yang mencerminkan penerapan efektivitas kerja dalam tugas sehari-hari. Efektivitas yang tinggi termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap memungkinkan pegawai untuk mencapai kualitas kerja yang optimal,

meningkatkan produktivitas secara konsisten dan pentingnya dukungan dari organisasi untuk memastikan efektivitas diterapkan secara maksimal dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui kualitas kerja, organisasi perlu menyediakan pelatihan, pengembangan, dan fasilitas kerja yang memadai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Worang et al., (2022)** terdapat pengaruh yang tidak signifikan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja melalui kualitas kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh **Sugama (2023)** terdapat pengaruh yang tidak signifikan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja melalui kualitas kerja.

Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok.
2. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Efektivitas Kerja terhadap Kualitas Kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok.
4. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok.
5. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok.
6. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kualitas Kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok.
7. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Efektivitas Kerja terhadap produktivitas Kerja melalui Kualitas Kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok.

Daftar Pustaka

Sutisna, Nadia Wirdha, and Anne Effane. "Fungsi manajemen sarana dan prasarana." *Karimah Tauhid* 1.2 (2022): 226-233.

(Nurmadiyah, 2018)Daryanto, Fhifie and FoEh, John EHJ and Niha, & Sia, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(2), 217--225. <https://greenpub.org/JIM/article/view/348>

Muliyani, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Bina Insan Nusantara Barito Di Buntok, Provinsi Kalimantan Tengah. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 114. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i2.2900>

- Nugroho, M. R. A., & Pramukty, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention: Komitmen Organisasional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Keterlibatan Karyawan. *Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*, 1(5), 1–16.
- Nurmadiyah, N. (2018). Manajemen Sarana Dan Prasarana. *Al-Afkar : Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 30–50. <https://doi.org/10.32520/afkar.v6i1.190>
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90. <https://doi.org/10.55601/jwem.v12i2.895>
- Saimin, Noor Salim, Enny Ariyanto, E. S. I. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 260–268.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- (Nugroho & Pramukty, 2023)Daryanto, Fhifie and FoEh, John EHJ and Niha, & Sia, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(2), 217--225. <https://greenpub.org/JIM/article/view/348>
- Muliyani, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Bina Insan Nusantara Barito Di Buntok, Provinsi Kalimantan Tengah. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 114. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i2.2900>
- Nugroho, M. R. A., & Pramukty, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention: Komitmen Organisasional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Keterlibatan Karyawan. *Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*, 1(5), 1–16.
- Nurmadiyah, N. (2018). Manajemen Sarana Dan Prasarana. *Al-Afkar : Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 30–50. <https://doi.org/10.32520/afkar.v6i1.190>
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90. <https://doi.org/10.55601/jwem.v12i2.895>
- Saimin, Noor Salim, Enny Ariyanto, E. S. I. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 260–268.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>