

PERAN MOTIVASI KERJA DALAM HUBUNGAN ANTARA WORK ENGAGEMENT, BENEFIT PERUSAHAAN, DAN PELATIHAN TERHADAP HARD SKILL PADA KARYAWAN PT MEGAH PRATAMA SEJAHTERA

Maulida Dwi Cahyani¹, Hamsinah², Agustina Mogi³

Manajemen, Universitas Pamulang, Banten

E-mail: maulidacahyani39@gmail.com¹, dosen01557@unpam.ac.id², dosen00941@unpam.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Work Engagement, Benefit Perusahaan, dan Pelatihan terhadap Hard Skill karyawan PT Megah Pratama Sejahtera. Permasalahan awal menunjukkan adanya kebutuhan peningkatan kemampuan teknis (Hard Skill) yang dipengaruhi oleh kondisi keterlibatan kerja, sistem benefit, serta efektivitas pelatihan yang diterapkan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Populasi penelitian berjumlah 150 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel (total sampling). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert, dan analisis meliputi uji outer model, construct reliability & validity, serta pengujian inner model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian memenuhi syarat validitas konvergen dengan nilai outer loading di atas 0,7 dan reliabilitas yang sangat baik berdasarkan Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE. Pada pengujian inner model, Work Engagement, Benefit Perusahaan, dan Pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja maupun Hard Skill karyawan. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hard Skill. Selain itu, analisis indirect effect menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan memediasi pengaruh Work Engagement, Benefit Perusahaan, dan Pelatihan terhadap Hard Skill karyawan.

Kata kunci

Work Engagement, Benefit Perusahaan, Pelatihan, Motivasi Kerja, Hard Skill

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of work motivation as a mediating variable in the relationship between Work Engagement, Company Benefits, and Training on the Hard Skills of employees at PT Megah Pratama Sejahtera. The initial problem indicates the need to strengthen employees' technical abilities (Hard Skills), which are influenced by the level of work engagement, the benefit system, and the effectiveness of training programs implemented by the company. This research uses a quantitative method with a Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach. The population consisted of 150 employees, all of whom were included as respondents using a total sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire, and the analysis included outer model testing, construct reliability and validity, as well as inner model evaluation. The results of the study indicate that all research indicators meet the requirements of convergent validity with outer loading values above 0.7 and very good reliability based on Cronbach's Alpha, Composite Reliability, and AVE. In the inner model test, Work Engagement, Company Benefits, and Training were proven to have a positive and significant effect on employee Work Motivation and Hard Skills. Work Motivation also has a positive and significant effect on Hard Skills. In addition, the indirect effect analysis shows that Work Motivation significantly mediates the effect of Work Engagement, Company Benefits, and Training on employee Hard Skills.

Keywords

Work Engagement, Company Benefits, Training, Work Motivation, Hard Skills

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kemampuan teknis karyawan atau hard skill. Hard skill merupakan kemampuan teknis yang berkaitan langsung dengan pekerjaan dan dapat diukur secara objektif melalui keterampilan tertentu.

Dalam meningkatkan hard skill karyawan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti work engagement, benefit perusahaan, serta pelatihan kerja. Work engagement menggambarkan tingkat keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan meningkatkan kemampuan profesionalnya.

Selain itu, sistem benefit perusahaan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Benefit seperti tunjangan kesehatan, bonus, serta fasilitas kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga mendorong mereka untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Pelatihan kerja juga merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Melalui pelatihan yang efektif, karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan.

Namun demikian, hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan peningkatan hard skill tidak selalu bersifat langsung. Dalam beberapa penelitian, motivasi kerja menjadi faktor penting yang menjembatani pengaruh variabel tersebut terhadap peningkatan kemampuan teknis karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara work engagement, benefit perusahaan, dan pelatihan terhadap hard skill karyawan pada PT Megah Pratama Sejahtera.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Megah Pratama Sejahtera yang berjumlah 150 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik total sampling.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert kepada seluruh responden. Variabel penelitian terdiri dari: Work Engagement (X1), Benefit Perusahaan (X2), Pelatihan (X3), Motivasi Kerja (Z), Hard Skill (Y). Analisis data dilakukan menggunakan software SmartPLS melalui beberapa tahap, yaitu:

- a. Pengujian outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk.
- b. Pengujian inner model untuk menganalisis hubungan antar variabel.

Pengujian direct effect dan indirect effect untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisa Deskriptif

Berikut deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing item-item variabel penelitian yang diperoleh dengan skala interval sebagai berikut :

Tabel 1 Skala Interval Penilaian Responden

Jawaban	Bobot	Skala Interval	Kriteria
Sangat Setuju (SS)	5	4,20 – 5,00	Sangat Baik (SB)
Setuju (S)	4	3,40 – 4,19	Baik (B)
Ragu-ragu (RR)	3	2,60 – 3,39	Kurang Baik (KB)
Tidak Setuju (TS)	2	1,80 – 2,59	Tidak Baik (TB)
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik (STB)

Sumber: Sudjana dan Ahidin (2017)

a. Variabel *Work Engagement*(X₁)

Tabel 2 Rata-rata Penilaian Responden Tentang *Work Engagement*

No	Item Pernyataan	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	N	Total Skor	Rata- rata	Kategori
Vigor										
1	Saya merasa penuh energi saat memulai tugas kerja setiap hari.	63	47	25	10	5	150	603	4,02	Baik
2	Saya mampu mempertahankan semangat bekerja meskipun beban kerja meningkat.	59	52	26	9	4	150	603	4,02	Baik
Rata-rata									4,02	Baik
Dedication										
3	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini.	61	49	27	8	5	150	603	4,02	Baik
4	Pekerjaan saya memberi saya rasa makna dan motivasi untuk berprestasi.	65	46	26	8	5	150	608	4,05	Baik
Rata-rata									4,04	Baik
Absorption										
5	Saya merasa waktu berlalu cepat saat bekerja.	64	47	24	10	5	150	605	4,03	Baik
6	Saya menikmati setiap aspek pekerjaan saya.	60	50	27	9	4	150	603	4,02	Baik
Rata-rata									4,03	Baik
Total Rata-rata									4,03	Baik

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dinyatakan variabel *Work Engagement* memiliki skor rata-rata yaitu sebesar 4,03 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) kategori **baik**. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, tercermin dari semangat, dedikasi, dan kemampuan untuk menyerap pekerjaan dengan baik. Hasil ini menandakan bahwa *Work Engagement* yang dimiliki oleh karyawan PT Megah Pratama Sejahtera sudah baik.

b. Variabel Benefit Perusahaan

Tabel 3 Rata-rata Penilaian Responden Tentang Benefit Perusahaan

No	Item Pernyataan	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	N	Total Skor	Rata- rata	Kategori
Tunjangan Kesehatan dan Ketenagakerjaan										
1	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan yang memadai.	55	56	28	8	3	150	602	4,01	Baik
Tunjangan Keuangan Tambahan										
2	Perusahaan memberikan tunjangan keuangan tambahan yang sesuai.	58	54	26	9	3	150	605	4,03	Baik
Program Kesejahteraan dan Rekreasi										
3	Program kesejahteraan dan rekreasi perusahaan bermanfaat bagi karyawan.	60	49	29	8	4	150	603	4,02	Baik
Fasilitas dan Dukungan Non - Finansial										
4	Fasilitas non finansial yang diberikan membantu kenyamanan kerja.	63	45	30	7	5	150	604	4,03	Baik
Keadilan dan Kepuasan Terhadap Benefit										
5	Saya merasa sistem benefit perusahaan diberikan secara adil.	57	52	27	9	5	150	597	3,98	Baik
Total Rata-rata									4,01	Baik

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat dinyatakan variabel Benefit Perusahaan memiliki skor rata-rata yaitu sebesar 4,01 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa sistem benefit perusahaan, seperti BPJS ketenagakerjaan, *medical reimbursement*, dan tunjangan lain, tergolong cukup baik. Hasil ini menandakan bahwa Benefit Perusahaan yang dimiliki oleh PT Megah Pratama Sejahtera sudah baik.

c. Variabel Pelatihan

Tabel 4 Rata-rata Penilaian Responden Tentang Pelatihan

No	Item Pernyataan	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	N	Total Skor	Rata- rata	Kategori
Training Needs										
1	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	62	48	26	9	5	150	603	4,02	Baik
Kualitas Materi dan Metode										

No	Item Pernyataan	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	N	Total Skor	Rata- rata	Kategori
2	Metode pelatihan yang digunakan efektif dan mudah dipahami.	61	50	25	9	5	150	603	4,02	Baik
Kualitas Materi dan Metode										
3	Instruktur pelatihan memiliki kompetensi yang baik.	64	47	24	10	5	150	605	4,03	Baik
Partisipasi Peserta										
4	Saya aktif berpartisipasi selama kegiatan pelatihan.	59	53	25	8	5	150	603	4,02	Baik
Evaluasi dan Dampak Pelatihan										
5	Pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja saya.	65	45	26	9	5	150	606	4,04	Baik
Total Rata-rata									4,03	Baik

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat dinyatakan variabel Pelatihan memiliki skor rata-rata yaitu sebesar 4,03 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) kategori **baik**. Hal ini menjelaskan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja di perusahaan dinilai efektif, terutama dalam meningkatkan kompetensi teknis. Namun, efektivitas pelatihan masih perlu ditingkatkan dari segi metode dan evaluasi agar lebih relevan dengan kebutuhan pekerjaan di masing-masing divisi. Hasil ini menandakan bahwa Pelatihan yang dilakukan di PT Megah Pratama Sejahtera sudah baik.

d. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5 Rata-rata Penilaian Responden Tentang Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	N	Total Skor	Rata- rata	Kategori
Autonomy										
1	Saya memiliki kebebasan untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan.	67	43	25	10	5	150	607	4,05	Baik
2	Saya merasa kompeten dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	65	45	25	10	5	150	605	4,03	Baik
Rata-rata									4,04	Baik
Competence										
3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan dan atasan.	66	46	24	8	6	150	608	4,05	Baik
4	Saya termotivasi untuk berkontribusi lebih bagi perusahaan.	69	41	26	9	5	150	610	4,07	Baik
Rata-rata									4,06	Baik
Relatedness										
5	Saya merasa pekerjaan saya memberikan makna dan tujuan.	68	44	24	9	5	150	611	4,07	Baik

No	Item Pernyataan	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	N	Total Skor	Rata- rata	Kategori
6	Saya merasa dihargai atas hasil kerja yang saya capai.	66	45	25	9	5	150	608	4,05	Baik
Rata-rata									4,06	Baik
Total Rata-rata									4,05	Baik

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat dinyatakan variabel Motivasi Kerja memiliki skor rata-rata yaitu sebesar 4,05 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) kategori **baik**. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan merasa memiliki otonomi dalam bekerja (*autonomy*), mampu mengembangkan kompetensi (*competence*), serta memiliki hubungan positif dengan rekan kerja (*relatedness*). Hal ini memperkuat peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam peningkatan *Hard Skill*. Hasil ini menandakan bahwa Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan PT Megah Pratama Sejahtera sudah baik.

e. Variabel *Hard Skill*

Tabel 6 Rata-rata Penilaian Responden Tentang *Hard Skill*

No	Item Pernyataan	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	N	Total Skor	Rata- rata	Kategori
Kemampuan Teknis										
1	Saya mampu menggunakan peralatan kerja sesuai standar operasional.	60	48	27	10	5	150	598	3,99	Baik
Kemampuan Analitis										
2	Saya mampu menganalisis masalah teknis secara efektif.	63	46	27	9	5	150	603	4,02	Baik
kemampuan Operasional										
3	Saya mampu mengoperasikan sistem kerja berbasis digital.	61	49	26	9	5	150	602	4,01	Baik
Kemampuan Konseptual										
4	Saya memahami konsep dasar manajemen gedung secara menyeluruh.	59	52	25	9	5	150	601	4,01	Baik
Kemampuan Profesional										
5	Saya memiliki kualifikasi profesional yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya.	62	48	27	8	5	150	604	4,03	Baik
Total Rata-rata									4,01	Baik

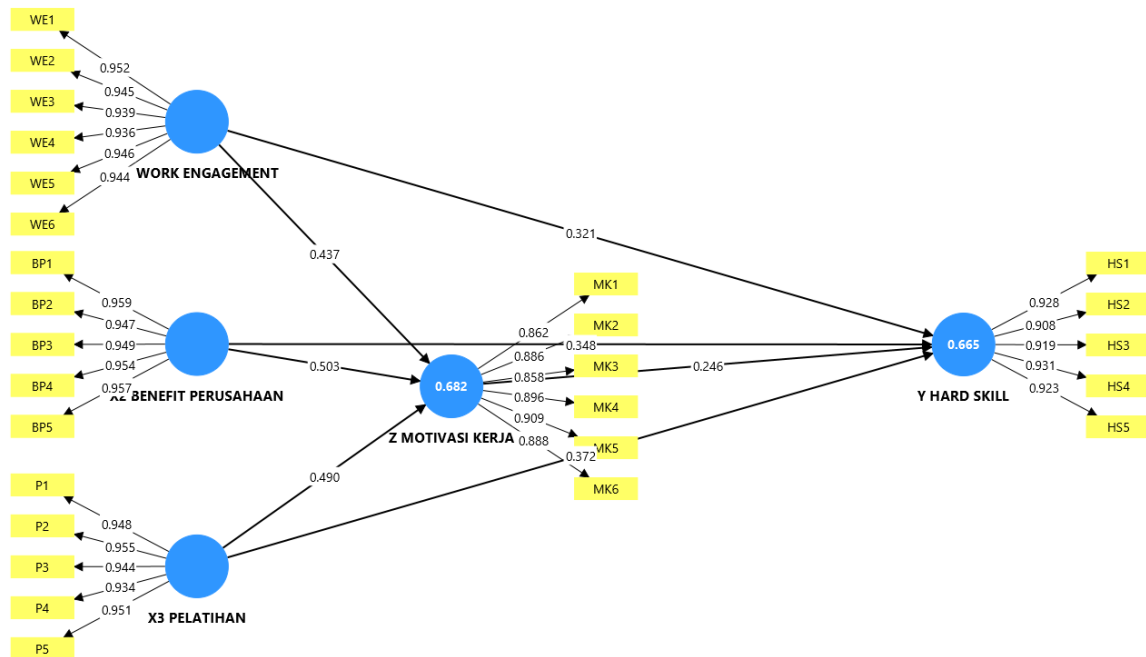
Sumber : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat dinyatakan variabel *Hard Skill* memiliki skor rata-rata yaitu sebesar 4,01 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) kategori **baik**. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki kemampuan teknis dan analitis yang baik. Hasil ini menandakan bahwa *Hard Skill* yang dimiliki karyawan PT Megah Pratama Sejahtera sudah baik.

3.2 Analisa Outer Model

Pengujian model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai sejauh mana indikator atau variabel manifes dapat merepresentasikan variabel laten yang diukurnya. Proses pengujian ini mencakup beberapa aspek utama, yaitu *convergent validity* dan reliabilitas.

a. Convergent Validity



Gambar 1 Outer Model, Pengujian Algoritma

Menurut Ghozali (2018), suatu indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen apabila memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil output pada gambar 4.1, diketahui bahwa sebagian besar indikator menunjukkan nilai *loading factor* di atas batas minimal yang direkomendasikan, yakni 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen (*convergent validity*).

Tabel 7 Outer Loading

	X1	X2	X3	Y	Z	
BP1		0.959				Valid
BP2		0.947				Valid
BP3		0.949				Valid
BP4		0.954				Valid
BP5		0.957				Valid
HS1				0.928		Valid
HS2				0.908		Valid
HS3				0.919		Valid
HS4				0.931		Valid
HS5				0.923		Valid
MK1					0.862	Valid
MK2					0.886	Valid
MK3					0.858	Valid
MK4					0.896	Valid
MK5					0.909	Valid
MK6					0.888	Valid
P1			0.948			Valid
P2			0.955			Valid
P3			0.944			Valid
P4			0.934			Valid
P5			0.951			Valid
WE1	0.952					Valid

	X1	X2	X3	Y	Z	
WE2	0.945					Valid
WE3	0.939					Valid
WE4	0.936					Valid
WE5	0.946					Valid
WE6	0.944					Valid

Sumber: Output Program Smart PLS. 3,0, data diolah penulis 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian outer loading pada setiap indikator dalam model penelitian menunjukkan bahwa seluruh nilai berada di atas 0,7 sehingga dinyatakan memenuhi kriteria *Convergent Validity*. Nilai *Outer Loading* yang tinggi menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap konstruk (variabel laten) yang diukurnya.

Nilai-nilai di atas menggambarkan bahwa seluruh indikator memiliki kontribusi yang kuat dalam membentuk konstraknya masing-masing. Dalam konteks *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), nilai outer loading di atas 0,7 mengindikasikan bahwa indikator memiliki tingkat validitas konvergen yang baik, artinya indikator-indikator tersebut secara konsisten mampu merepresentasikan konsep atau variabel yang diukur (Hair et al., 2021).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam model penelitian ini dinyatakan valid secara konvergen, karena telah memenuhi kriteria minimal nilai outer loading > 0,7. Hal ini juga berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk menggambarkan konstruk *Work Engagement*(X1), *Benefit Perusahaan* (X2), *Pelatihan Kerja* (X3), *Motivasi Kerja* (Z), dan *Hard Skill* (Y) secara akurat dan konsisten.

b. Construct Realibility

Tabel 8 Construct Realibility

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
<i>Work Engagement</i>	0.975	0.976	0.980	0.890
<i>Benefit Perusahaan</i>	0.975	0.977	0.980	0.909
<i>Pelatihan</i>	0.971	0.973	0.977	0.895
<i>Hard Skill</i>	0.956	0.957	0.966	0.850
<i>Motivasi Kerja</i>	0.944	0.944	0.955	0.780

Sumber: Output Program Smart PLS. 3,0, data diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 3.8, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability (ρ_a dan ρ_c), serta *Average Variance Extracted* (AVE) yang memenuhi kriteria kelayakan model pengukuran.

Nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel menunjukkan angka di atas 0,7. Hal ini menandakan bahwa setiap indikator dalam konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Menurut Hair et al. (2021), nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7 menunjukkan reliabilitas tinggi, artinya item-item pengukuran dalam konstruk tersebut konsisten dalam mengukur variabel yang sama.

Selanjutnya, nilai *Composite Reliability* juga menunjukkan hasil yang sangat baik, di mana seluruh nilai melebihi batas minimal 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa konstruk yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas komposit yang kuat,

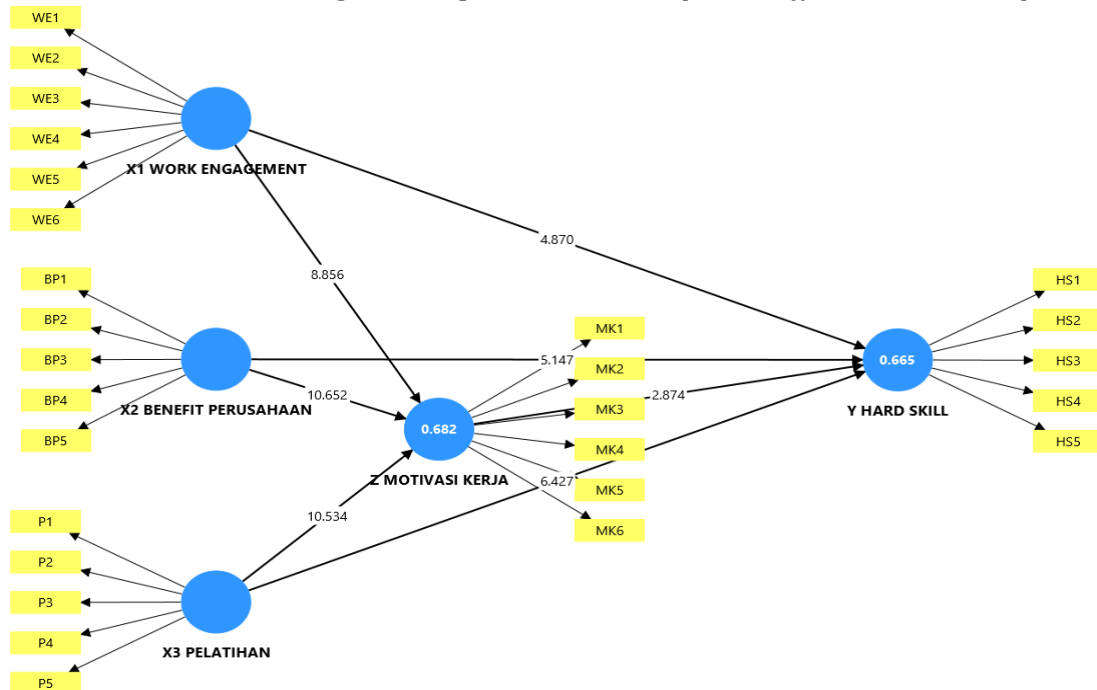
sehingga indikator-indikatornya mampu mengukur konstruk secara konsisten dan akurat.

Adapun nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang diperoleh untuk setiap variabel juga berada di atas batas minimal 0,50. Nilai AVE di atas 0,5 menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten yang diwakilinya, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan kata lain, indikator-indikator pada setiap variabel benar-benar mampu merepresentasikan konstruk yang diukur.

Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas dan validitas konstruk pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel yaitu *Work Engagement*, *Benefit Perusahaan*, *Pelatihan Kerja*, *Motivasi Kerja*, dan *Hard Skill* — dinyatakan reliabel dan valid. Artinya, seluruh instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria kelayakan untuk digunakan pada analisis selanjutnya dalam model *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

3.3 Analisa Inner Model

Setelah tahap pengujian *outer model* selesai dilakukan, langkah berikutnya adalah mengevaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi ini bertujuan untuk menilai hubungan antar variabel laten dalam model penelitian. Pengujian *inner model* pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai *path coefficient* serta *R-square* (R^2),



yang berfungsi untuk melihat kekuatan dan arah hubungan antar variabel serta kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Gambar 2 Pengujian Bootstrapping

Tabel 3.9 R Square

	R-square	R-square adjusted
HARD SKILL	0.665	0.656
MOTIVASI KERJA	0.682	0.675

Sumber: Output Smart PLS, data diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0 yang ditampilkan pada Tabel 4.12, diketahui bahwa nilai R-square untuk variabel *Hard Skill* sebesar 0,665

dan untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,682. Nilai tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dalam model mampu menjelaskan variabel dependen.

Nilai R-square sebesar 0,665 pada variabel *Hard Skill* mengindikasikan bahwa variabel *Work Engagement*, Benefit Perusahaan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan 66,5% variasi pada *Hard Skill* karyawan, sedangkan sisanya sebesar 33,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Sementara itu, nilai R-square sebesar 0,682 pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement*, Benefit Perusahaan, dan Pelatihan mampu menjelaskan 68,2% variasi pada Motivasi Kerja karyawan, dan sisanya 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Jika mengacu pada kriteria Chin dalam model PLS-SEM, nilai R-square sebesar 0,67 dikategorikan kuat, 0,33 tergolong moderat, dan 0,19 termasuk lemah. Dengan demikian, nilai R-square yang diperoleh dalam penelitian ini berada pada kategori kuat, yang berarti model struktural memiliki kemampuan prediktif yang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel eksogen dalam penelitian (*Work Engagement*, Benefit Perusahaan, dan Pelatihan) berperan signifikan dalam memengaruhi Motivasi Kerja dan *Hard Skill* karyawan di PT Megah Pratama Sejahtera, sehingga model yang digunakan dapat dikatakan memiliki daya jelaskan yang tinggi terhadap fenomena yang diteliti.

3.4 Pengujian Hipotesis

Penelitian ini memiliki 7 hipotesis sebagaimana pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dan perlu di uji kebenarannya. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan nilai *t statistic* yang diperoleh dari uji *bootstrapping* dengan batas kritis nilai *t tabel* pada taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Hasil uji hipotesis penelitian ini disajikan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Secara Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Secara Langsung (*Direct Effect*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
X1 -> Z	0.437	0.437	0.049	8.856	0.000	Diterima
X2 -> Z	0.503	0.502	0.047	10.652	0.000	Diterima
X3 -> Z	0.490	0.492	0.047	10.534	0.000	Diterima
X1 -> Y	0.321	0.322	0.066	4.870	0.000	Diterima
X2 -> Y	0.348	0.351	0.068	5.147	0.000	Diterima
X3 -> Y	0.372	0.374	0.058	6.427	0.000	Diterima
Z -> Y	0.246	0.241	0.086	2.874	0.004	Diterima

Sumber: Output Program Smart PLS. 3,0, data diolah penulis 2025

Berdasarkan output PLS (*uji bootstrapping*) yang disajikan pada Tabel 3.10 tersebut, dapat dijelaskan bahwa :

a. Hipotesis 1

Dari nilai original sample sebesar 0,437 diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 8,856 dan *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai hubungan sebesar 43,7%. Nilai *t-statistic* 8,856 > 1,96 dan *p-value* 0,000 < 0,05 membuktikan bahwa hipotesis 1 **diterima**. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja karyawan, semakin besar pula motivasi mereka dalam bekerja.

b. Hipotesis 2

Dari nilai original sample sebesar 0,503 diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 10,652 dan *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Benefit Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai hubungan sebesar 50,3%. Nilai *t-statistic* 10,652 > 1,96 dan *p-value* 0,000 < 0,05 membuktikan bahwa hipotesis 2 **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi manfaat yang diterima karyawan dari perusahaan, semakin tinggi pula motivasi kerja mereka.

c. Hipotesis 3

Dari nilai original sample sebesar 0,490 diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 10,534 dan *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai hubungan sebesar 49,0%. Nilai *t-statistic* 10,534 > 1,96 dan *p-value* 0,000 < 0,05 membuktikan bahwa hipotesis 3 **diterima**. Artinya, semakin baik pelatihan yang diterima karyawan, semakin tinggi pula motivasi mereka dalam bekerja.

d. Hipotesis 4

Dari nilai original sample sebesar 0,321 diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 4,870 dan *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Hard Skill* dengan nilai hubungan sebesar 32,1%. Nilai *t-statistic* 4,870 > 1,96 dan *p-value* 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis 4 **diterima**. Artinya, semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kemampuan teknis (*Hard Skill*) yang dimiliki.

e. Hipotesis 5

Dari nilai original sample sebesar 0,348 diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 5,147 dan *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa Benefit Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Hard Skill* dengan nilai hubungan sebesar 34,8%. Nilai *t-statistic* 5,147 > 1,96 dan *p-value* 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis 5 **diterima**. Artinya, semakin baik sistem benefit yang diberikan perusahaan, semakin meningkat pula kemampuan teknis karyawan.

f. Hipotesis 6

Dari nilai original sample sebesar 0,372 diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 6,427 dan *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Hard Skill* dengan nilai hubungan sebesar 37,2%. Nilai *t-statistic* 6,427 > 1,96 dan *p-value* 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis 6 **diterima**. Artinya, semakin efektif program pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin meningkat kemampuan teknis karyawan dalam menjalankan tugasnya.

g. Hipotesis 7

Dari nilai original sample sebesar 0,246 diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,874 dan *p-value* sebesar 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Hard Skill* dengan nilai hubungan sebesar 24,6%. Nilai *t-statistic* 2,874 > 1,96 dan *p-value* 0,004 < 0,05 membuktikan bahwa hipotesis 7 **diterima**. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin besar dorongan untuk meningkatkan kemampuan teknis (*Hard Skill*) dalam pekerjaan mereka.

b. Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis secara tidak langsung (*Indirect Effect*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Z -> Y	0.108	0.105	0.040	2.691	0.007
X2 -> Z -> Y	0.124	0.121	0.044	2.816	0.005
X3 -> Z -> Y	0.121	0.118	0.043	2.787	0.005

Sumber: Output Program Smart PLS. 3,0, data diolah penulis 2025

Berdasarkan output PLS (*uji bootstrapping*) yang disajikan pada Tabel 4.15 tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

a. Hipotesis 8

Dari nilai original sample sebesar 0,108 diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,691 dan *p-value* sebesar 0,007. Hasil ini menunjukkan bahwa X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y melalui Z, dengan nilai hubungan sebesar 0,108. Nilai *t-statistic* 2,691 > 1,96 dan *p-value* 0,007 < 0,05 mengindikasikan bahwa Hipotesis 8 **diterima**. Hal ini berarti bahwa peningkatan variabel X1 akan berdampak pada peningkatan variabel Y apabila melalui perantara variabel Z.

b. Hipotesis 9

Dari nilai original sample sebesar 0,124 diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,816 dan *p-value* sebesar 0,005. Hasil ini membuktikan bahwa X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y melalui Z, dengan nilai hubungan sebesar 12,4%. Nilai *t-statistic* 2,816 > 1,96 dan *p-value* 0,005 < 0,05 menunjukkan bahwa Hipotesis 9 **diterima**. Dengan demikian, semakin besar pengaruh variabel X2, maka semakin tinggi pula nilai variabel Y ketika melalui mediasi variabel Z.

c. Hipotesis 10

Dari nilai original sample sebesar 0,121 diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,787 dan *p-value* sebesar 0,005. Hasil ini membuktikan bahwa X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y melalui Z, dengan nilai hubungan sebesar 12,1%. Nilai *t-statistic* 2,787 > 1,96 dan *p-value* 0,005 < 0,05 menunjukkan bahwa Hipotesis 10 **diterima**. Artinya, semakin tinggi pengaruh variabel X3, maka variabel Y juga akan meningkat apabila melalui peran mediasi variabel Z.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai Peran Motivasi Kerja dalam Hubungannya antara Work Engagement, Benefit Perusahaan, dan Pelatihan terhadap Hard Skill Karyawan PT Megah Pratama Sejahtera, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Work Engagement (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), dengan nilai Original Sample 0,437, *t-statistic* sebesar 8,856 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja karyawan, semakin besar pula motivasi kerja mereka. Karyawan yang merasa terlibat dan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan akan lebih terdorong untuk berprestasi dan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.
- Benefit Perusahaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), dengan nilai Original Sample 0,503, *t-statistic* sebesar 10,652 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi manfaat dan kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan, semakin tinggi pula

- motivasi kerja mereka. Benefit yang memadai mampu meningkatkan kepuasan, rasa aman, dan keterikatan emosional terhadap perusahaan.
- c. Pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), dengan nilai Original Sample 0,490, t-statistic sebesar $10,534 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mampu menumbuhkan semangat, kepercayaan diri, serta motivasi kerja karyawan untuk berprestasi lebih baik.
 - d. Work Engagement (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hard Skill (Y), dengan nilai Original Sample 0,321, t-statistic sebesar $4,870 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kemampuan teknis (Hard Skill) yang mereka miliki. Karyawan yang terlibat aktif dalam pekerjaannya cenderung lebih bersemangat untuk belajar dan meningkatkan kompetensi profesional.
 - e. Benefit Perusahaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hard Skill (Y), dengan nilai Original Sample 0,348, t-statistic sebesar $5,147 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik sistem benefit yang diberikan perusahaan, seperti tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja, maka semakin meningkat pula kemampuan teknis karyawan. Pemberian benefit yang adil mampu menumbuhkan rasa loyalitas dan semangat belajar dalam meningkatkan kinerja.
 - f. Pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hard Skill (Y), dengan nilai Original Sample 0,372, t-statistic sebesar $6,427 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan perusahaan efektif dalam meningkatkan kemampuan teknis karyawan. Program pelatihan yang terarah dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan dapat memperkuat keahlian dan profesionalitas karyawan dalam bekerja.
 - g. Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hard Skill (Y), dengan nilai Original Sample 0,246, t-statistic sebesar $2,874 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja menjadi faktor kunci yang mendorong peningkatan kemampuan teknis karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula dorongan untuk meningkatkan keahlian dan performa kerja mereka. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi penting dalam memperkuat pengaruh Work Engagement, Benefit Perusahaan, dan Pelatihan terhadap peningkatan Hard Skill.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agrifina, V. F., Vrisilia, V., Agustina, L. N., Supriyadi, S., & Izzatika, A. (2024). Pentingnya motivasi belajar dalam meningkatkan hasil belajar siswa di sekolah dasar. *PEDAGOGIKA: Jurnal Pedagogik dan Dinamika Pendidikan*, 12(2), 414-431.
- Albrecht, S. L. (2021). *Employee Engagement: 21st Century Approaches for Effective Organizations*. Routledge.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work Engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.

- Budhiarjo, I. S., & Hermawan, H. (2024). Sosialisasi Pengelolaan Keuangan Donatur Tetap Pada Rumah Yatim Dhuafa Al Amin Ciater Tangerang Selatan. *Jurnal Pengabdian Tangerang Selatan [JURANTAS]*, 2(3), 211-218.
- Bungin, B. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu Sosial Lainnya*. Kencana.
- Coulter, M. (2018). *Management/Stephen Robbins, Rolf Bergman, Mary Coulter*.
- Daft, R. L. (2020). *Era Baru Manajemen* (9th ed.). Jakarta : Salemba Empat.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ferdiansyah, R., & Mogi, A. (2025). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI BAGIAN MARKETING PADA PT BANK MANDIRI PERSERO TBK AREA DEPOK JAWA BARAT. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 3682-3697.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Broeck, A. V. D., Aspel, A. K., & Bellerose, J. (2016). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation Evidence in Seven Languages and Nine Countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2017). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (pp. 69-71). Boston: CENGAGE learning.
- Griffin, R. W. (2020). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Jayanti, H. D. (2022). Hubungan efikasi diri dan job crafting dengan Work Engagement pada karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(6), 1333-1340. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v1i6.1499>
- Jones, G. R., George, J. M., & Haddad, J. (2021). *Fondements du management contemporain*. Chenelière éducation.
- Kaufman, B. E. (2019). *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. Industrial Relations Research Association.
- Latham, G. P. (2019). *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice* (2nd ed.). Sage Publications.
- Lussier, R. N. (2022). *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2023). *Compensation* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Development* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Risno, R., & Markarma, A. (2025). Implementasi Teori-Teori Administrasi (Kajian Teori Henry Fayol) dalam Dunia Pendidikan. *Prosiding Kajian Islam dan Integrasi Ilmu di Era Society (KIIIES)* 5.0, 4(1), 689-691.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2019). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Sa'adah, U. (2025). PENGARUH TUJUAN DAN FUNGSI MANAJEMAN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN ALIA ISLAMIC

- SCHOOL. Qiro'ah: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 15(1), 62-71. DOI: <https://doi.org/10.33511/qiroah.v15n1.62-71>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19–38.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2020). *The Job Demands–Resources Model: State of the Art*. Springer.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human Resource Development*. Cengage Learning.
- Wijayanti, N., & Wicaksana, F. A. (2023). Implementasi Fungsi Manajemen George R Terry Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan. *Jurnal Cerdik: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 3(1), 30-43.
- WorldatWork. (2021). *The WorldatWork Handbook of Total Rewards: A Comprehensive Guide to Compensation, Benefits, HR, and Employee Engagement (2nd ed.)*. Wiley.