

PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PTP INTI 4 KINALI PASAMAN BARAT

Rizkia Rahma¹, Vicky Brama Kumbara², Ramdani Bayu Putra³
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

E-mail: rizkiarahma1003@gmail.com¹, vickybrama@upiypk.ac.id², ramdhani_bayu@upiypk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Hubungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja, serta Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Hubungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci: Kesejahteraan Karyawan, Hubungan Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja.

Abstract – This study aims to examine and analyze the effect of Employee Welfare and Work Relationships on Work Productivity, with Job Satisfaction serving as an intervening variable at PTP Inti 4 Kinali, West Pasaman. Data were collected through the distribution of questionnaires to all company employees. The population of this study consisted of 46 employees, and the sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population was selected as the research sample. The data were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) approach based on Partial Least Squares (PLS) with the assistance of SmartPLS software. The results indicate that Employee Welfare has a positive but insignificant effect on Job Satisfaction, while Work Relationships have a positive and significant effect on Job Satisfaction. Furthermore, Employee Welfare has a positive but insignificant effect on Work Productivity, whereas Work Relationships have a positive and significant effect on Work Productivity. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Work Productivity. In addition, Job Satisfaction is unable to mediate the relationship between Employee Welfare and Work Productivity, but it successfully mediates the relationship between Work Relationships and Work Productivity.

Keywords: Employee Welfare, Work Relationships, Job Satisfaction, Work Productivity, Structural.

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator kinerja organisasi yang krusial, terutama di sektor agribisnis atau perkebunan yang sangat bergantung pada tenaga kerja lapangan dan kontinuitas proses operasional. Produktivitas yang tinggi tidak hanya menentukan efisiensi produksi, tetapi juga mempengaruhi daya saing perusahaan, kesejahteraan pekerja, serta kemampuan perusahaan untuk bertahan terhadap fluktuasi harga komoditas dan tekanan pasar. Dalam konteks perusahaan perkebunan, faktor-faktor non-

teknis seperti kesejahteraan karyawan dan hubungan interpersonal antar pekerja atau antara pekerja dan pengawas seringkali menjadi penentu utama tingkat produktivitas, karena pekerjaan lapangan menuntut kerja sama, komunikasi yang baik, dan kondisi kerja yang memadai (Ghazali et al., 2023).

Kesejahteraan karyawan (*employee welfare*) merupakan konstruksi multidimensional yang mencakup aspek finansial (kompensasi, upah, tunjangan), kondisi kerja (keselamatan, fasilitas), dan aspek psikososial (*work-life balance*, pengakuan). Berbagai studi empiris di Indonesia menunjukkan hubungan positif antara kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja: pekerja yang merasa sejahtera cenderung lebih bermotivasi, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, dan melaksanakan tugas dengan lebih baik yang pada gilirannya meningkatkan output organisasi. Selain itu, kesejahteraan juga sering berperan tidak langsung melalui variabel psikologis seperti kepuasan kerja ketika kesejahteraan meningkat, kepuasan kerja biasanya juga meningkat, yang kemudian mendorong produktivitas. Temuan semacam ini didokumentasikan baik dalam literatur akademik maupun penelitian-penelitian lapangan di berbagai perusahaan manufaktur dan agribisnis di Indonesia (L et al., 2025).

Sementara itu, hubungan interpersonal di tempat kerja (*interpersonal relations*) yang mencakup kualitas komunikasi, dukungan sosial antar rekan kerja, serta relasi antara atasan dan bawahan memiliki pengaruh kuat terhadap suasana kerja dan kinerja kolektif. Hubungan interpersonal yang baik menciptakan suasana kerja kondusif, mempermudah koordinasi, mengurangi konflik, dan mempercepat aliran informasi teknis yang penting untuk pekerjaan lapangan. Sebaliknya, hubungan interpersonal yang buruk berpotensi menimbulkan friksi, menurunkan moral, dan menghambat produktivitas meskipun kondisi fisik/teknis produksi memadai. Penelitian-penelitian terbaru menemukan bukti empiris pengaruh positif komunikasi interpersonal dan kerja sama terhadap produktivitas, serta hubungan antara kualitas interpersonal dan kepuasan kerja sebagai mediator. (Mirojialtim et al., 2025).

Di sisi teoritis, kajian hubungan antarvariabel dalam penelitian manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa kepuasan kerja sering berfungsi sebagai variabel mediasi/intervening antara faktor-faktor HR (seperti kompensasi, kesejahteraan, dan hubungan kerja) dan outcome organisasi (seperti produktivitas atau retensi). Kerangka mediasi ini relevan karena kepuasan kerja mencerminkan evaluasi kognitif-emosional karyawan terhadap pekerjaannya; jika kesejahteraan dan hubungan interpersonal mampu meningkatkan kepuasan, efek positif pada produktivitas diharapkan meningkat melalui jalur kepuasan tersebut. Sejumlah penelitian Indonesia pada beberapa tahun terakhir mengaplikasikan kerangka ini dan melaporkan bahwa kepuasan kerja memang memediasi sebagian besar pengaruh variabel HR terhadap produktivitas atau motivasi kerja (Rahmat & Bagio, 2025).

Secara kontekstual, PTP Inti 4 Kinali (Pasaman Barat) menempati posisi yang menarik sebagai studi kasus. Perusahaan-perusahaan perkebunan di wilayah Sumatera, termasuk unit-unit inti dan anak usaha, selama beberapa tahun terakhir menghadapi berbagai dinamika: isu lahan dan hubungan dengan masyarakat/plasma, perubahan pengelolaan, dan tantangan operasional yang berpengaruh pada kondisi kerja karyawan. Misalnya, terdapat berita mengenai perundingan dan penyerahan sebagian lahan inti untuk plasma masyarakat yang mencerminkan adanya tekanan sosial dan perubahan relasi eksternal yang dapat berdampak pada iklim kerja internal perusahaan. Tekanan eksternal semacam ini dapat berimplikasi pada kesejahteraan karyawan (mis. ketidakpastian, perubahan kebijakan) dan pada dinamika interpersonal di lapangan. Oleh karena itu, menelaah kesejahteraan dan hubungan interpersonal di PTP Inti 4 Kinali beserta efeknya pada produktivitas dan peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah relevan dan mendesak (Hafifa, 2025).

Kasus konkret: terdapat perhatian publik dan pemerintah daerah terhadap konflik lahan yang melibatkan unit perkebunan besar di wilayah Kinali laporan media lokal menyebutkan konflik HGU dan sengketa lahan seluas ratusan hingga lebih dari seribu hektar yang melibatkan PTPN atau PTP inti di wilayah tersebut. Konflik ini memunculkan ketidakpastian perizinan, potensi gangguan operasional, dan ketegangan sosial yang berimplikasi pada kesejahteraan karyawan (mis. rasa aman kerja, pendapatan jika produksi terganggu) dan pada hubungan interpersonal (stres antarpegawai, konflik internal, atau hubungan perusahaan-masyarakat yang tegang). Kondisi semacam ini relevan sebagai latar empiris yang membenarkan penelitian pada PTP Inti 4 Kinali untuk menilai bagaimana kesejahteraan dan hubungan interpersonal memengaruhi produktivitas melalui kepuasan kerja.

Di wilayah Kinali, Pasaman Barat, perusahaan-perusahaan perkebunan (termasuk unit/unit PTPN yang beroperasi atau pernah beroperasi di sekitar Kinali) mengalami dinamika hubungan dengan masyarakat lokal dan tantangan administratif (misalnya proses HGU atau perpanjangan, klaim lahan adat). Ketegangan lahan dan hubungan perusahaan dengan masyarakat dapat berdampak langsung pada stabilitas operasional, suasana kerja, dan kesejahteraan pekerja efeknya dapat menurunkan produktivitas karena gangguan kerja, kekhawatiran sosial, atau perubahan jam kerja atau keamanan. Laporan dan pemberitaan lokal menyebutkan kasus konflik lahan antara perusahaan perkebunan dengan masyarakat adat Kinali dan proses perpanjangan HGU yang menjadi perhatian.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode yang telah diuraikan, penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain survei guna mengkaji pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Hubungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat, dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert yang disusun berdasarkan definisi operasional variabel dan indikator penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS*. Teknik analisis ini meliputi pengujian model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antarvariabel penelitian. Selain itu, pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui peran Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dalam memediasi pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Hubungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

Pengujian *outer model* dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara skor item atau indikator dengan skor konstruk yang merepresentasikannya, sehingga dapat diketahui tingkat validitas setiap item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba kuesioner yang telah dilaksanakan pada seluruh variabel penelitian. Penilaian *outer model* didasarkan pada tiga kriteria utama, yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Pada tahap pengembangan instrumen, nilai

korelasi antara 0,50 hingga 0,60 masih dianggap cukup memadai atau dapat diterima. Namun, dalam penelitian ini ditetapkan batas nilai Convergent Validity sebesar lebih dari 0,70. Pada tahap awal pengujian convergent validity, masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading di bawah batas minimum 0,70 sehingga belum memenuhi kriteria validitas. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dieliminasi dari model penelitian. Indikator yang dieliminasi meliputi Y3, Z9, Z10, Z11, Z12, Z13, Z14, Z15, dan X2.5. Setelah proses eliminasi dilakukan, seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria convergent validity, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut pada model struktural (inner model).

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kesejahteraan Karyawan (X1)	0,657
Hubungan Kerja (X2)	0,628
Produktivitas Kerja (Y)	0,631
Kepuasan Kerja (Z)	0,661

Sumber: Pengolahan Data 2026

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.

Penilaian Reliabilitas (Cronbachs Alpha)

Tabel 2. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Rho_A
Kesejahteraan Karyawan (X1)	0,952	0,953	0,958
Hubungan Kerja (X2)	0,954	0,955	0,959
Produktivitas Kerja (Y)	0,955	0,956	0,960
Kepuasan Kerja (Z)	0,926	0,927	0,940

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

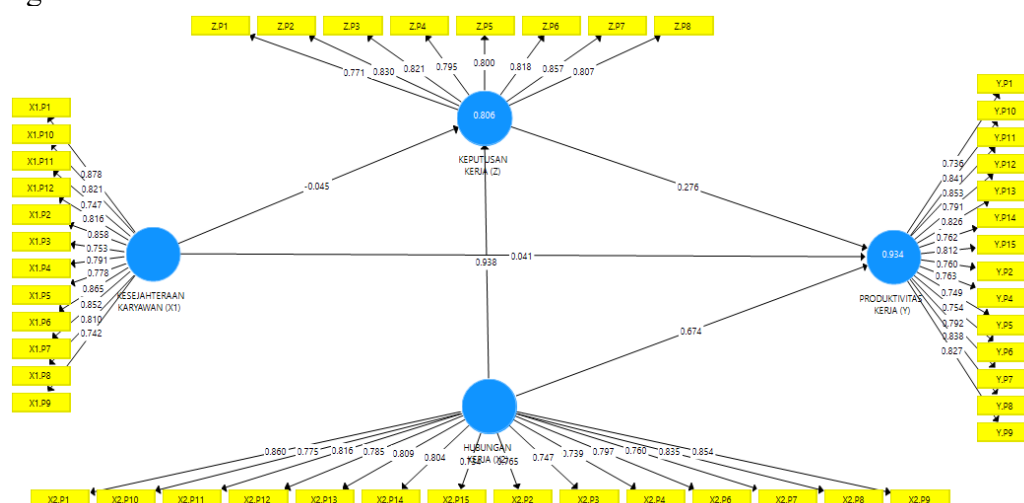
Berdasarkan Tabel 2, Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur setiap konstruk. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan rho_A lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,952, Composite Reliability sebesar 0,953, dan rho_A sebesar 0,958. Variabel Hubungan Kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,954, Composite Reliability sebesar 0,955, dan rho_A sebesar 0,959. Variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,955, Composite Reliability sebesar 0,956, dan rho_A sebesar 0,960. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,926, Composite Reliability sebesar 0,927, dan rho_A sebesar 0,940. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel Kesejahteraan Karyawan, Hubungan Kerja, Produktivitas Kerja, dan Kepuasan Kerja telah memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS).

Pengujian R-Square

Pengujian koefisien determinasi (R-Square) bertujuan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada model penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai R-Square sebesar 0,806 dan R-Square Adjusted sebesar 0,797. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80,6% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kesejahteraan Karyawan dan Hubungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai R-Square sebesar 0,934 dan R-Square Adjusted sebesar 0,929. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 93,4% variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kesejahteraan Karyawan, Hubungan Kerja, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, sedangkan sebesar 6,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dengan demikian, nilai R-Square pada kedua variabel endogen menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat kuat (substantial) dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu, pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik 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 atau t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka H_0 ditolak, dan jika t-statistik atau t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka H_0 diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada Hasil uji sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Outer Loading
Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Tabel 3. Hasil Pengolahan Data

Hipotesis	Pernyataan	T-Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Kesejahteraan karyawan -> Keputusan Kerja	0,301 < 1,96	0,764 > 0,05	Ditolak karena nilai t-statistik 0,301 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p values 0,764 lebih besar dari 0,05

H2	Hubungan Kerja - > Keputusan Kerja	6,571 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima , karena nilai t-statistik 6,571 lebih besar dari 1,96 dan nilai P values 0,000 lebih kecil dari 0,05
H3	Kesejahteraan Karyawan -> Produktivitas Kerja	0,395 < 1,96	0,693 > 0,05	Ditolak karena nilai t-statistik 0,395 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p values 0,693 lebih besar dari 0,05
H4	Hubungan Kerja - > Produktivitas kerja	4,639 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima , karena nilai t-statistik 4,639 lebih besar dari 1,96 dan nilai P values 0,000 lebih kecil dari 0,05
H5	Keputusan Kerja -> Produktivitas kerja	3,286 > 1,96	0,001 < 0,05	Diterima , karena nilai t-statistik 3,286 lebih besar dari 1,96 dan nilai P values 0,001 lebih kecil dari 0,05
H6	Kesejahteraan Karyawan -> Keputusan Kerja -> Produktivitas Kerja	0,310 < 1,96	0,756 > 0,05	Tidak Dimediasi , karena nilai t-statistik 0,360 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p values 0,756 lebih besar dari 0,05
H7	Hubungan Kerja - > Keputusan Kerja -> Produktivitas Kerja	2,895 > 1,96	0,004 < 0,05	Dimediasi , karena nilai t-statistik 2,895 lebih besar dari 1,96 dan nilai P values 0,004 lebih kecil dari 0,05

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil pengujian hipotesis penelitian yang terdiri atas pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengujian pengaruh langsung meliputi pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Hubungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja, serta pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Selanjutnya, pengujian pengaruh tidak langsung menganalisis peran Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dalam memediasi pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Hubungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Keputusan Kerja Pada PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat

Hipotesis H1 menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Keputusan Kerja. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS diperoleh nilai P-Value sebesar 0,764 yang lebih besar dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,764 > 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Keputusan Kerja tidak signifikan. Selain itu, diperoleh nilai T-Statistik sebesar 0,301. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan nilai t-

tabel sebesar 1,96.

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai t-statistik lebih kecil daripada t-tabel atau $0,301 < 1,96$. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Keputusan Kerja. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini ditolak.

Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Keputusan Kerja Pada PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat

Hipotesis H_2 menyatakan bahwa terdapat pengaruh Hubungan Kerja terhadap Keputusan Kerja. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS diperoleh nilai P-Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,000 < 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh Hubungan Kerja terhadap Keputusan Kerja signifikan. Selain itu, diperoleh nilai T-Statistik sebesar 6,571. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan nilai t-tabel sebesar 1,96.

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai t-statistik lebih besar daripada t-tabel atau $6,571 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Kerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat

Hipotesis H_3 menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS diperoleh nilai P-Value sebesar 0,693 yang lebih besar dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,693 > 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja tidak signifikan. Selain itu, diperoleh nilai T-Statistik sebesar 0,395. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan nilai t-tabel sebesar 1,96.

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai t-statistik lebih kecil daripada t-tabel atau $0,395 < 1,96$. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini ditolak.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat

Hipotesis H_4 menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS diperoleh nilai P-Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,000 < 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh Hubungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja signifikan. Selain itu, diperoleh nilai T-Statistik sebesar 4,639. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan nilai t-tabel sebesar 1,96.

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai t-statistik lebih besar daripada t-tabel atau $4,639 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Keputusan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat

Hipotesis H5 menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS diperoleh nilai P-Value sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,001 < 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja signifikan. Selain itu, diperoleh nilai T-Statistik sebesar 3,286. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan nilai t-tabel sebesar 1,96.

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai t-statistik lebih besar daripada t-tabel atau $3,286 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_5 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, hipotesis kelima (H_5) dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Keputusan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat

Hipotesis H6 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS diperoleh nilai P-Value sebesar 0,756 yang lebih besar dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,756 > 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja tidak signifikan. Selain itu, diperoleh nilai T-Statistik sebesar 0,310. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan nilai t-tabel sebesar 1,96.

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai t-statistik lebih kecil daripada t-tabel atau $0,310 < 1,96$. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_6 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, hipotesis keenam (H_6) dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Keputusan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat

Hipotesis H7 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Hubungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS diperoleh nilai P-Value sebesar 0,004 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,004 < 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Hubungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja signifikan. Selain itu, diperoleh nilai T-Statistik sebesar 2,895. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan nilai t-tabel sebesar 1,96.

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai t-statistik lebih besar daripada t-tabel atau $2,895 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_7 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Hubungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh (H_7) dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

KESIMPULAN

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

1. Terdapat pengaruh antara Komunikasi Organisasi terhadap Kreativitas Karyawan pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Tanah Datar.

2. Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kreativitas karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar.
3. Tidak terdapat pengaruh antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar.
4. Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar.
5. Terdapat pengaruh antara kreativitas karyawan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar.
6. Kreativitas karyawan memediasi Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar.
7. Kreativitas karyawan memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar

DAFTAR PUSTAKA

- Beebe, S. A., & Redmond, M. V. (2023). *Interpersonal Communication: Relating to Others* (9th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sahgal, P. (2024). *Human Resource Management and Employee Satisfaction*. Routledge.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). "A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling." *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error." *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.