

PENGARUH PENGETAHUAN MANAJEMEN DAN LITERASI TEKNOLOGI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA MELALUI PELATIHAN KERJA PADA KANTOR SATPOL PP KOTA PAYAKUMBUH

Ariana Putri Maharani¹, Robby Dharma², Desi Permata Sari³

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia (YPTK), Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 11 Feb 2026
Revised: 26 Feb 2026
Accepted: 1 Feb 2026
Published: 30 maret 2026

Kata kunci:

Pengetahuan Manajemen
Literasi Teknologi
Efektivitas Kerja
Pelatihan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas organisasi sebagai variabel intervening pada Shopee Express Lubuk Begalung Hub. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 orang karyawan sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) menggunakan bantuan software SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas organisasi. Loyalitas organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa loyalitas organisasi tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

ArianaPutri Maharani
Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia (YPTK)
Lubuk Begalung, Padang, Indonesia
Email: arianaputri606@gmail.com

PENDAHULUAN

Efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi. efektivitas kerja juga melibatkan penggunaan sumber daya dengan cara yang efisien. (Alhidayatullah, Sudarma, & Khairul Amal 2023)

Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Upaya peningkatan efektivitas karyawan merupakan suatu strategi yang vital bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya (Tulus, 2024).

Peran efektivitas kerja sangat penting dalam menentukan keberhasilan individu maupun organisasi, karena efektivitas kerja menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan tepat sasaran, tepat waktu, dan sesuai target yang ditetapkan. **(Laloan,2024).**

Satuan Polisi Pamong Praja (disingkat Satpol PP) adalah aparat pemerintah di daerah provinsi maupun kabupaten/kota yang berfungsi untuk penegakan Peraturan Daerah (Perda) di lingkungan pemerintahan, serta membantu pemeliharaan ketentraman dan ketertiban di lingkungan aset pemerintahan daerah. Satpol PP juga bertugas dalam penegakan kedisiplinan aparat sipil negara di tingkat pemerintahan daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan peraturan undang-undang. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja di atur dalam peraturan menteri dalam negeri dan atau ditetapkan dengan peraturan daerah

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari Kantor Satpol PP Payakumbuh terdapat masalah yaitu tidak tercapainya target kinerja karyawan nya. **(Ramadhany 2023)**

Tabel 1
Capaian Kinerja Pegawai Satpol PP Kota Payakumbuh

Triwulan	Target	Realisasi	Capaian
Triwulan I	100%	36%	64%
Triwulan II	100%	90%	10%
Triwulan III	100%	90%	10%

Sumber:Data Kantor Satpol PP

Berdasarkan Tabel 1 tentang capaian kinerja pegawai Satpol PP Kota Payakumbuh, terlihat bahwa target kinerja pada setiap triwulan ditetapkan sama, yaitu 100%. Namun, realisasi kinerja masih belum sepenuhnya mencapai target yang ditentukan. Pada Triwulan I, realisasi hanya sebesar 36% sehingga capaian yang belum terpenuhi mencapai 64%, yang menunjukkan kinerja masih sangat rendah pada awal periode. Selanjutnya, pada Triwulan II dan Triwulan III terjadi peningkatan yang cukup signifikan, dengan realisasi masing-masing sebesar 90%, sehingga selisih dari target tinggal 10%. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan kinerja pegawai pada triwulan berikutnya, meskipun secara keseluruhan target 100% masih belum tercapai. Data tersebut mengindikasikan perlunya upaya peningkatan efektivitas kerja agar capaian kinerja dapat memenuhi target yang telah ditetapkan.

Salah satu factor yang efektivitas kerja adalah pengetahuan manajemen. Pengetahuan manajemen adalah pemahaman, wawasan, dan kemampuan individu dalam mengelola sumber daya organisasi secara efektif dan efisien melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan **(Tanjung et al. 2021)**

Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan estetika kepemimpinan salam mengarahkan, memengaruhi mengawasi, dan mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan. **(Sutisna and Effane 2022)**

Namun demikian, Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompleks, setiap pegawai dituntut memiliki pemahaman yang baik mengenai bagaimana merencanakan pekerjaan, mengatur tugas, mengoordinasikan sumber daya, serta mengendalikan pelaksanaan kegiatan secara efektif **(Awaludin 2024)**

Selain pengetahuan manajemen, literasi teknologi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Literasi teknologi mencakup kondisi fisik dan nonfisik di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kelancaran dalam bekerja **(Purwanto 2024)**

Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Upaya peningkatan efektivitas karyawan merupakan suatu strategi yang vital bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya **(Putra et al. 2024)**

Dalam operasional Kantor Satpol PP Kota Payakumbuh efektivitas kerja yang dinamis dan aktivitas kerja yang padat menjadi karakteristik utama. Kondisi efektivitas kerja tersebut berpotensi memengaruhi persepsi pegawai terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja dan sikap kerja pegawai **(Utari and Febrianti 2024)**

Pelatihan kerja merupakan suatu proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, efektif dan dapat dilakukan secara rasional. **(Yani, Evasari and Zamzami 2023)**

Pelatihan Kerja (PK) melibatkan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja. Pelatihan memiliki dampak penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan, dalam memberikan motivasi dan dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan, sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya. **(Alhidayatullah et al. 2023).**

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan manajemen dan literasi teknologi terhadap efektivitas kerja dengan pelatihan kerja sebagai variabel intervening pada kantor Satpol PP Kota Payakumbuh. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Manajemen

Menurut **(Terry and Robert 2024)** manajemen adalah bidang dan seni mengatur cara efektif dan efisien untuk memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan bantuan manajemen, organisasi dapat mencapai tujuan mereka.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **(Tremblay et al. 2016)** mengatakan bahwa MSDM adalah disiplin ilmu dan metode untuk mengatur peran dan hubungan tenaga kerja secara efektif dan efisien.

Pengertian Pengetahuan Manajemen

Menurut **(Indrayani et al. 2023)** pengetahuan manajemen merupakan kemampuan seseorang dalam memahami teori, prinsip, serta teknik manajerial untuk mengoordinasikan sumber daya manusia, keuangan, dan operasional secara efektif demi tercapainya tujuan organisasi..

Pengertian Literasi Teknologi

Menurut **(Nuraeni, Pattiasina, and Ulfah 2022)** literasi teknologi adalah kompetensi individu dalam mengakses, memahami, mengevaluasi, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif dan efisien guna mendukung penyelesaian tugas dan peningkatan kinerja. Literasi teknologi membantu pegawai bekerja lebih cepat, akurat, dan inovatif.

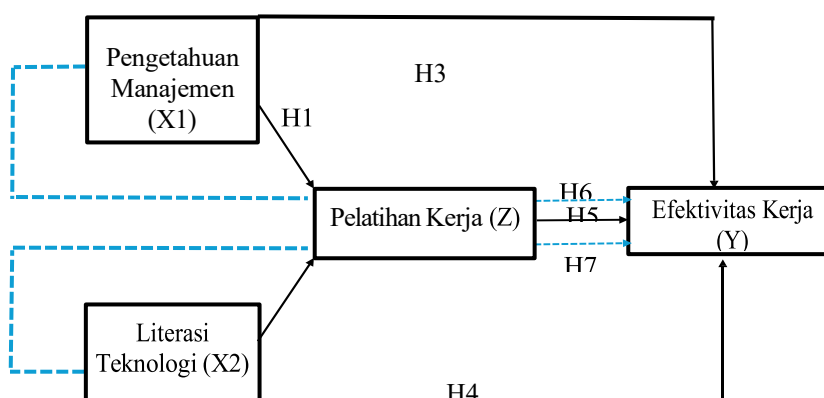
Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut **(Publicuho et al. 2022)** efektivitas kerja merupakan ukuran sejauh mana suatu organisasi mampu merealisasikan tujuan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal. Efektivitas tidak hanya menekankan hasil akhir, tetapi juga bagaimana proses kerja berjalan secara efisien dan terarah. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut **(Bisnis 2024)** pelatihan kerja adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai melalui pembelajaran yang sistematis guna memperbaiki performa kerja saat ini. Pelatihan membantu pegawai memahami tugas, prosedur, dan tanggung jawab secara lebih baik.

Kerangka Pikir

Gambar 1
Kerangka Pikir



Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah:

H1 : Diduga Pengetahuan Manajemen berpengaruh terhadap Pelatihan Kerja pada kantor Satpol PP Kota Payakumbuh

H2 : Diduga Literasi Teknologi berpengaruh terhadap Pelatihan Kerja pada Kantor Satpol PP Kota Payakumbuh

H3 : Diduga Pengetahuan Manajemen berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Satpol PP Kota Payakumbuh

H4 : Diduga Literasi Teknologi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Satpol PP Kota Payakumbuh

H5 : Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Satpol PP Kota Payakumbuh

H6 : Diduga Pengetahuan Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Pelatihan Kerja melalui Efektivitas Kerja pada Kantor Satpol PP Kota Payakumbuh

H7 : Diduga Literasi Teknologi berpengaruh signifikan terhadap Pelatihan Kerja melalui Efektivitas Kerja pada Kantor Satpol PP Kota Payakumbuh.

METODE

OBJEK PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Kantor Satpol PP berlokasi di Padang kaduduak, Payakumbuh Utara, Kota Payakumbuh, Sumatera Barat 26217 Indonesia

DESAIN PENELITIAN

Berdasarkan judul dan rumusan masalah, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut **(Astuti and Puspasari 2025)**, penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, yaitu bagaimana variabel independen (X1), dan (X2) memengaruhi variabel dependen (Y), baik secara langsung maupun melalui variabel intervening (Z).

POPULASI

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di lingkungan Kantor Shoppe Ekpress. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, jumlah karyawan yang menjadi populasi adalah sebanyak 126 orang.

SAMPEL

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. **(Ondeng and Rahman 2026)** menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Satpol PP Kota Payakumbuh yang berjumlah 40 orang.

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel pengetahuan manajemen, literasi teknologi, efektivitas kerja, dan pelatihan kerja, dengan pengukuran menggunakan skala Likert lima poin. Instrumen ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya melalui analisis model pengukuran (outer model) menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3, sehingga seluruh indikator dinyatakan layak digunakan dalam penelitian. Kuesioner disebarkan kepada seluruh responden secara langsung.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan Observasi.

TEKNIK ANALISIS DATA

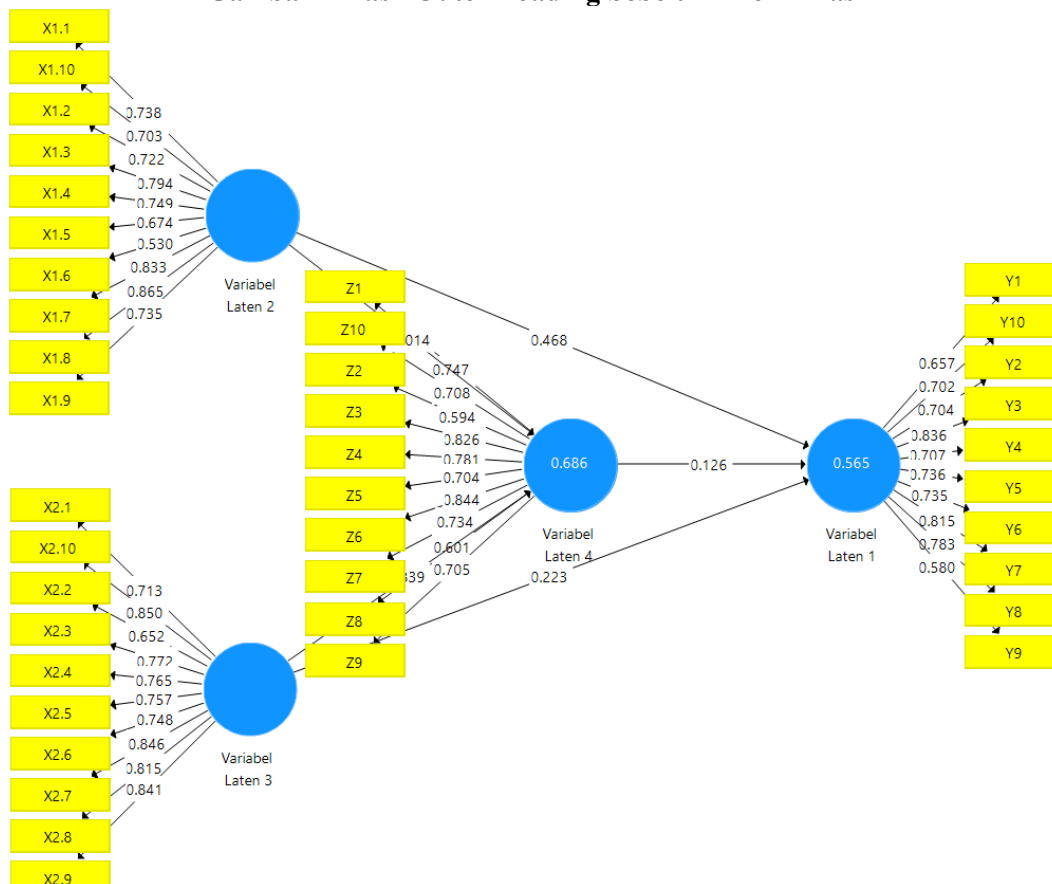
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS 3. Analisis dilakukan melalui pengujian model pengukuran (outer model) untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen, serta pengujian model struktural (inner model) untuk menganalisis hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan nilai koefisien jalur, nilai t-statistic, dan p-values.

HASIL DAN PEMBAHASAN

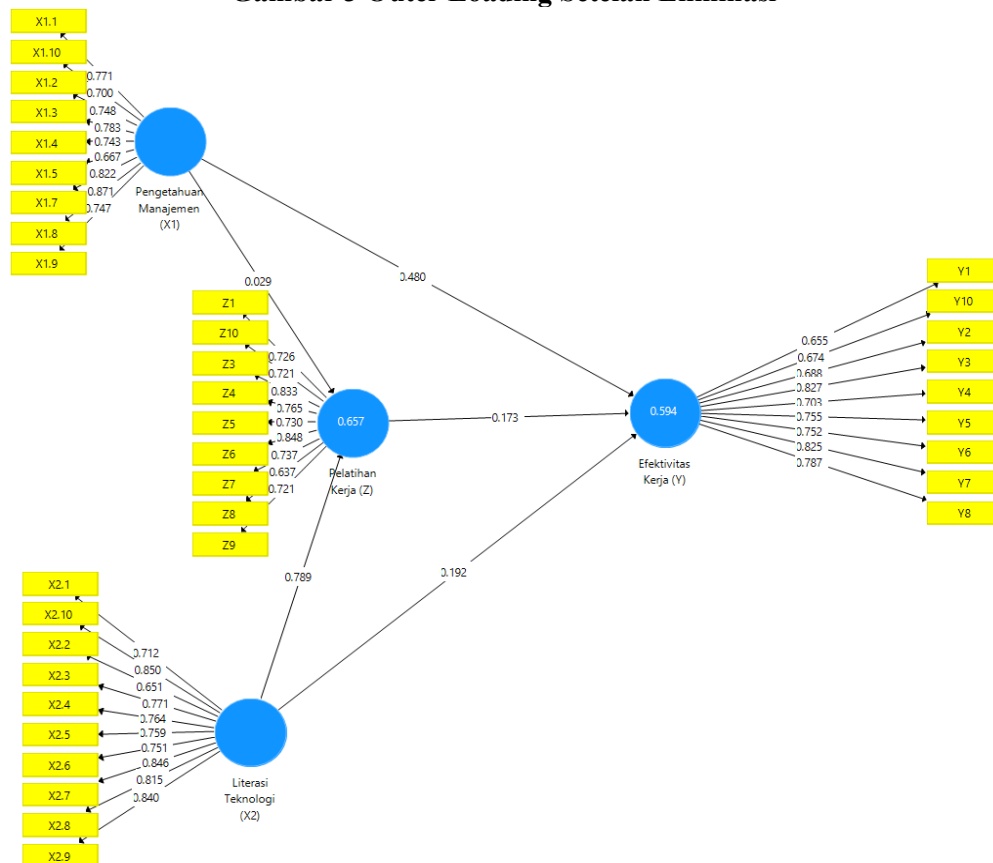
Pengujian *Outer Model*

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran (outer model) menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai hubungan antara masing-masing indikator dengan konstruk variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 2 Hasil Outer Loading Sebelum Dieliminasi



Berdasarkan gambar outer loading sebelum eliminasi, terlihat bahwa sebagian besar indikator pada variabel pengetahuan manajemen, literasi teknologi, efektivitas kerja, dan pelatihan kerja memiliki nilai outer loading di atas batas minimum 0,60, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut mampu merefleksikan konstruk yang diukur dengan baik. Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator, khususnya pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan, yang memiliki nilai outer loading di bawah 0,60. Indikator-indikator dengan nilai loading rendah tersebut menunjukkan kontribusi yang kurang optimal dalam menjelaskan konstruk, sehingga perlu dilakukan proses eliminasi pada indikator-indikator yang memiliki nilai outer loading di bawah 0,60, yaitu X1.6 Z2 dan Y9 perlu dieliminasi.

Gambar 3 Outer Loading Setelah Eliminasi

Berdasarkan gambar outer loading setelah eliminasi, seluruh indikator pada variable pengetahuan manajemen, literasi teknologi, efektivitas kerja dan pelatihan kerja menunjukkan nilai outer loading di atas batas minimum 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator yang dipertahankan telah mampu merefleksikan konstruk yang diukur secara baik dan memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, model pengukuran yang dihasilkan setelah proses eliminasi indikator dinyatakan lebih optimal dan layak digunakan untuk pengujian model struktural selanjutnya.

Penilaian Average Variance Extracted (Ave)

Validitas suatu konstruk atau variabel dapat diketahui dengan melihat nilai average variant extracted (AVE) untuk masing-masing indikator. Nilai AVE yang baik disyaratkan memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Adapun hasil dari *average variant extracted* (AVE) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Pengetahuan Manajemen (X1)	0,583
Literasi Teknologi (X2)	0,605
Efektivitas Kerja (Y)	0,552
Pelatihan Kerja (Z)	0,561

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat 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 (*Cronbach's Alpha*)

Setelah validitas data terpenuhi, tahap selanjutnya adalah menguji tingkat keandalan atau reliabilitas data pada masing-masing konstruk penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan memperhatikan nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas tersebut disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3
Nilai Construct Reliability dan Validity

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Pengetahuan Manajemen (X1)	0,910	0,926	<i>Reliabel</i>
Literasi Teknologi(X2)	0,927	0,938	<i>Reliabel</i>
Efektivitas Kerja(Y)	0,899	0,917	<i>Reliabel</i>
Pelatihan Kerja (Z)	0,903	0,920	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* berada pada kisaran 0,8–1,0 dan mendekati satu (1), yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Selain itu, nilai ρ_A pada seluruh variabel laten juga lebih besar dari 0,6, sehingga telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan.

Evaluasi Nilai *R square*

Nilai *R-Square* digunakan untuk menilai sejauh mana konstruk laten eksogen mampu menjelaskan variasi pada konstruk laten endogen serta menunjukkan besarnya pengaruh yang bersifat substantif. Estimasi nilai *R-Square* dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4
Nilai R square

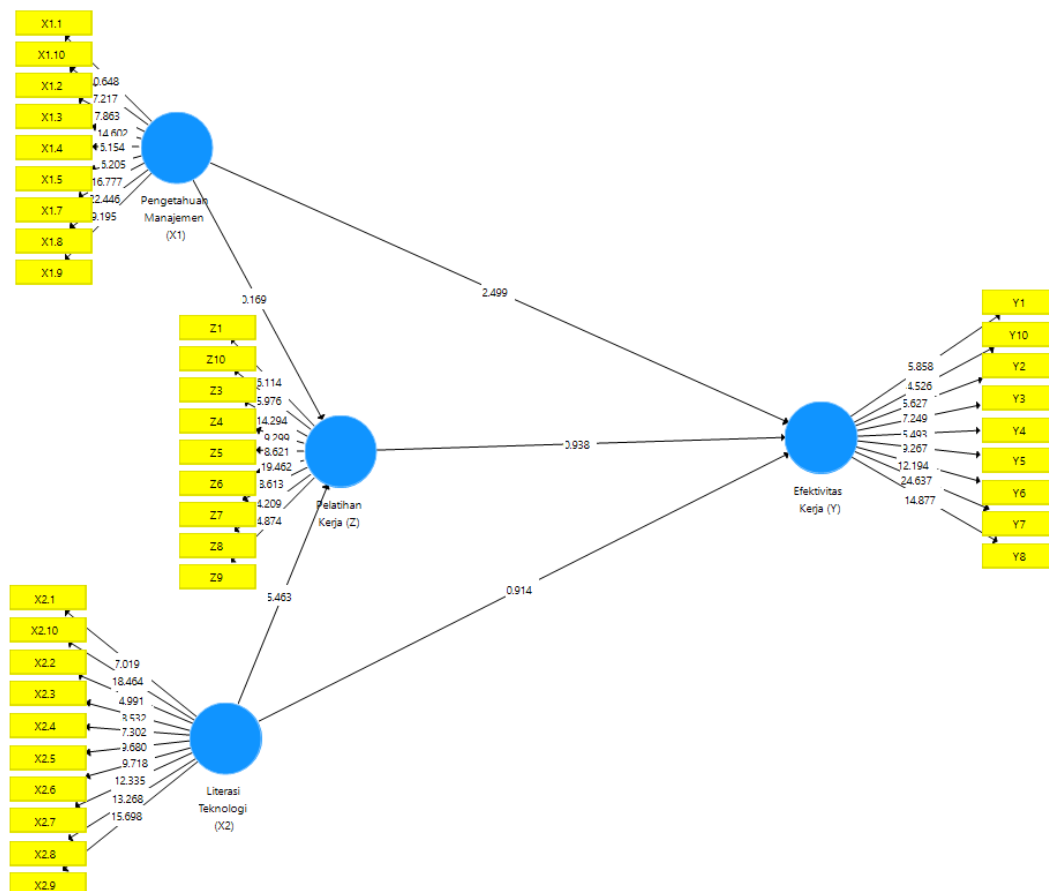
Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Efektivitas Kerja (Y)	0,594	0,560
Pelatihan Kerja (Z)	0,657	0,639

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil uji *R Square*, variabel Pelatihan kerja memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,657, yang menunjukkan bahwa 65,7% variasinya dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 34,4% dipengaruhi faktor lain di luar model. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,594, yang berarti 59,4% variasinya dijelaskan oleh stres kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas organisasi, sedangkan sisanya 40,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, konflik kerja.

Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Setelah outer model memenuhi kriteria, selanjutnya dilakukan pengujian inner model (model struktural). Evaluasi inner model dilakukan melalui nilai *R-square*. Nilai *R-square* menggambarkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, inner model penelitian ini disajikan pada gambar berikut

Gambar 4 *Structural/Inner Model*

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh temuan yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai *T-Statistics* dan *P-Values*, di mana hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 5 Pengaruh Langsung

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Literasi Teknologi (X2)=> Efektivitas Kerja (Y)	0,192	0,317	0,217	0.914	0.075
Literasi teknologi (X2)=>Pelatihan Kerja (Z)	0.789	0,807	0,151	5.463	0,000
Pelatihan Kerja (Z) => Efektivitas Kerja (Y)	0,173	0,260	0,165	0.938	0.379
Pengetahuan Manajemen (X1) => Efektivitas Kerja (Y)	0.480	0.467	0,220	2.499	0.035
Pengetahuan Manajemen (X1)=> Pelatihan Kerja (Z)	0.029	0.001	0,174	0.169	0.862

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa Literasi teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (*P-Values* = 0,075), namun berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Pelatihan kerja ($P\text{-Values} = 0,000$). Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja ($P\text{-Values} = 0,379$). Sementara itu, Pengetahuan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ($P\text{-Values} = 0,35$), tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Pelatihan kerja ($P\text{-Values} = 0,862$).

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SmartPLS, diperoleh hasil analisis pengaruh tidak langsung spesifik yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6 Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation(STD EV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values
Literasi Teknologi (X2)=> Pelatihan Kerja (Z)=> Efektivitas Kerja (Y)	0,136	0,196	0,118	1,156	0.254
Pengetahuan Manajemen (X1)=> Pelatihan Kerja (Z)=> Efektivitas Kerja (Y)	0,005	0,015	0,067	0,075	0.940

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung Pengetahuan manajemen, Literasi Teknologi melalui Pelatihan Kerja terhadap Efektivitas Kerja.

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Pengetahuan Manajemen (X1) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Pelatihan Kerja (Z) Pada Kantor Satpol PP kota Payakumbuh	0.029	0.169 > 1,96	0.862 > 0,05	Ditolak
H2	Literasi Teknologi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pelatihan Kerja (Z) pada kantor Satpol PP kota Payakumbuh	0.789	5.463 > 1,96	0.000 < 0,05	Diterima
H3	Pengetahuan Manajemen (X1) berpengaruh positif dan	0.480	2.499 > 1,96	0.035 < 0,05	Diterima

	signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Kantor Satpol PP Kota Payakumbuh				
H4	Literasi Teknologi (X2) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pada kantor Satpol PP kota payakumbuh	0.192	$0.914 > 1,96$	$0.075 > 0,05$	Ditolak
H5	Pelatiha Kerja (Z) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Kantor Satpol PP kota payakumbuh	0.173	$0.938 > 1,96$	$0.379 > 0,05$	Ditolak
H6	Pengetahuan manajemen (X1) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Pelatihan Kerja (Z) melalui Efektivitas Kerja (Y) Pada kantor Satpol PP Kota payakumbuh	0.005	$1.156 > 1,96$	$0.940 > 0,05$	Ditolak
H7	Literasi Teknologi (X2) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Pelatihan Kerja (Z) melalui Efektivitas Kerja (Y) pada kantor Satpol PP Kota Payakumbuh	0.136	0.075	$0.254 > 0,05$	Ditolak

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal berikut:

1. Pengaruh Pengetahuan Manajemen (X1) terhadap Pelatihan Kerja (Z)

Pengaruh Pengetahuan Manajemen terhadap Pelatihan Kerja yaitu 0.029 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Literasi Teknologi terhadap Efektivitas Kerja adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,862 besar dari alpha 5% yaitu $0,865 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 2,184 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel 1,96. Dimana nilai *t*-statistik < *t*-tabel atau 2.184 oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. Pengaruh Literasi Teknologi (X2) terhadap Pelatihan Kerja (Z)

Pengaruh Literasi teknologi terhadap Pelatihan Kerja yaitu 0,789 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Literasi teknologi terhadap Pelatihan Kerja adalah Positif. Dimana nilai *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0.000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 5,214 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan tabel 1,96. Dimana nilai *t*-statistik > *t*-tabel atau $5,214 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima

3. Pengaruh Pengetahuan manajemen (X1) terhadap Efektivitas Kerja(Y)

Lingkungan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *original sample* sebesar 0,118, *t-statistic* 0,721 ($< 1,96$), dan *p-value* 0,474 ($> 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan Shopee Express lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti tuntutan pekerjaan dan target operasional dibandingkan kondisi lingkungan kerja.

4. Pengaruh Literasi teknologi (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Pengaruh Literasi teknologi terhadap Efektivitas Kerja yaitu 0.192 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Literasi Teknologi terhadap Efektivitas Kerja adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,075 besar dari alpha 5% yaitu $0,075 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 0,886 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel 0,886. Dimana nilai *t*-statistik < *t*-tabel atau 0,886 oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak.

5. Pengaruh Pelatihan Kerja (Z) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Efektivitas Kerja yaitu 0.173 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengetahuan manajemen terhadap Efektivitas Kerja adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,379 besar dari alpha 5% yaitu $0,379 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 1,048 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai *t*-statistik dengan *t*-tabel 1,9. Dimana nilai *t*-statistik < *t*-tabel atau 0,886 oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 ditolak.

6. Pengaruh Pengetahuan manajemen (X1) berpengaruh terhadap Pelatihan kerja (Z) melalui Efektivitas kerja (Y)

Pengaruh Pengetahuan Manajemen terhadap Pelatihan Kerja melalui Efektivitas Kerja yaitu 0,005 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengetahuan Manajemen terhadap Pelatihan kerja melalui Efektivitas Kerja adalah Negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,940 besar dari alpha 5% yaitu $0,940 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai *t*-statistik sebesar 1,156 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka

perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $1,156 < 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima

7. Pengaruh Literasi teknologi (X2) berpengaruh terhadap Pelatihan kerja (Z) melalui Efektivitas kerja (Y)

Pengaruh Literasi teknologi terhadap Pelatihan Kerja melalui Efektivitas Kerja yaitu 0,136 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Literasi teknologi terhadap Pelatihan kerja melalui Efektivitas Kerja adalah Negatif. Dimana nilai P-Value 0,254 besar dari alpha 5% yaitu $0,075 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,075 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $0,075 < 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

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

1. Terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan antara Pengetahuan Manajemen terhadap Pelatihan Kerja pada Kantor Satpol PP Kota Payakumbuh.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Literasi Teknologi terhadap Pelatihan Kerja pada Kantor Satpol PP Kota Payakumbuh.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengetahuan Manajemen terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Satpol PP Kota Payakumbuh.
4. Terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan antara Pengetahuan Manajemen terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Satpol PP Kota Payakumbuh.
5. Terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Satpol PP Kota Payakumbuh.
6. Pelatihan Kerja tidak mampu memediasi Pengetahuan Manajemen terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Satpol PP Kota Payakumbuh
7. Pelatihan Kerja tidak mampu memediasi Literasi Teknologi terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Satpol PP Kota Payakumbuh

BATASAN

Agar penulisan penelitian ini lebih terfokus, maka penelitian dibatasi pada variabel pengetahuan manajemen (X1) dan literasi teknologi (X2) sebagai variabel bebas, efektivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat, serta pelatihan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor Satpol PP Kota Payakumbuh.

REFERENSI

- Alhidayatullah, Alhidayatullah, Ade Sudarma, and Muhammad Khairul Amal. 2023. "Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan." *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen* 14(1):119–30. doi:10.32670/coopetition.v14i1.2373.
- Astuti, Nimas Ayu, and Aprilia Puspasari. 2025. "Desain Penelitian Kuantitatif." (4):1–15.
- Awaludin, Dipa Teruna. 2024. "Pengantar Ilmu Manajemen."
- Bisnis, Jurnal Ekonomi. 2024. "Pengaruh Pelatihan Kerja , Motivasi Kerja , Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Bandung." (2022):862–72.
- Indrayani, Ninik, Toni Herlambang, Ni Nyoman, and Putu Martini. 2023. "Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Efektivitas Organisasi Dan Kinerja Organisasi." 19(2):268–81.
- Laloan, Taulu Adechandika Phileon, Femmy M. G. Tulusan, and Novva Novita Plangiten. 2024. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pariwisata

- Provinsi Sulawesi Utara Taulu Adechandika Phileon Laloan Femmy M . G . Tulusan Novva Novita Plangiten.” 95–104.
- Nuraeni, Rini, Petrus Jacob Pattiasina, and Anisah Ulfah. 2022. “Peran Literasi Teknologi Dalam Dunia Pendidikan.” *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 6(3):659. doi:10.35931/am.v6i3.1045.
- Ondeng, Syarifuddin, and Ulfiani Rahman. 2026. “Journal of Qualitative and Quantitative Research Populasi Dan Sampel Sebagai Dasar Metodologis Dalam Penelitian Pendidikan.” 3(1):35–50.
- Publicuho, Journal, Muhammad Basri, Rosfiah Arsal, Studi Ilmu, Administrasi Negara, Universitas Halu, Kota Kendari, and Sulawesi Tenggara. 2022. “Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari 1.” 5(4):1127–38.
- Purwanto, Sigit. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Putra, P. T., Perkasa Sulawesi, Sri Wahyuni, Nurul Fadillah A. Azis, and Waty Rusman Saleh. 2024. “Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Upaya Peningkatan Efektivitas Karyawan Pendahuluan.” 7(4):229–40.
- Ramadhany, Randy. 2023. “Peran Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Menyelenggarakan Ketertarikan Dan Ketertiban Umum Di Kabupaten Bengkalis.” 1:113–28.
- Sutisna, Nadia Wirdha, and Anne Effane. 2022. “Fungsi Manajemen Sarana Dan Prasarana.” 1:226–33.
- Tanjung, Rahman, Yuli Supriani, Annisa Mayasari, and Opan Arifudin. 2021. “Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan.”
- Terry, George Robert, and George Robert. 2024. “Fungsi Pengetahuan Manajemen.” 10(02).
- Tremblay, Jean-marie, Mark D. Regnerus, Sociologia D. A. Sistema Nacional D. E. Educação, Fernando
- Utari, Prima, and Eka Febrianti. 2024. “Analysis Of The Effectiveness Of Work Implementation And The Role Of The Pamong Praja Police Unit In Bukittinggi City ’ s Street Trader Activities Reviewed From Regulation Number 3 Of 2015.” (3).
- Yani, Evasari, And, and Zamzami. 2023. “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu Dewi.” 23(April):27–38.