



Ranah Research:
Journal of Multidisciplinary Research and Development



082170743613 ranahresearch@gmail.com <https://jurnal.ranahresearch.com>

E-ISSN: [2655-0865](https://doi.org/10.38035/rrj.v6i6)
DOI: <https://doi.org/10.38035/rrj.v6i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh *Training* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan PT. Berkah Subuh Transport)

Herpina Hastara Suraida¹, Kiswoyo²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang, Indonesia

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang, Indonesia

Corresponding Author: herpinahasna@gmail.com ¹

Abstract: *This study aims to examine the effect of employee training on employee performance mediated by work productivity. The method used is quantitative analysis by taking samples from employees working in the company. The results of the study indicate that the training variables reflected in the indicators of goals and objectives, trainers, methods, materials, training participants have a positive and significant effect on employee performance. Training activities carried out continuously by the company will improve employee abilities in carrying out their work which in turn can improve employee performance. Training variables described in indicators of goals and objectives, trainers, methods, materials, training participants have a positive and significant effect on employee performance through motivation. Training accompanied by motivation will have a significant impact which will ultimately affect employee performance.*

Keyword: *Training, Method, Trainer, Material, Employee Performance, Work Productivity.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh training karyawan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh produktivitas kerja. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan pengambilan sampel dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan Variabel pelatihan yang direfleksikan ke dalam indikator tujuan dan sasaran, pelatih, metode, materi, peserta pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan yang dilakukan terus menerus oleh perusahaan akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja pada karyawan. Variabel pelatihan yang dijabarkan dengan indikator tujuan dan sasaran, pelatih, metode, materi, peserta pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Pelatihan yang diiringi dengan motivasi akan memberikan dampak yang signifikan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Metode, Pelatih, Materi, Kinerja Karyawan, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Peningkatan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan dikaitkan dengan penurunan kualitas kinerjanya, mengingat hal tersebut sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Seluruh karyawan dalam suatu perusahaan berkontribusi terhadap kesuksesannya dengan menyumbangkan karyanya.

Pemberian pelatihan dinilai sangat penting untuk membantu karyawan merasa lebih percaya diri dan lebih mampu menjalankan tugas yang sedang atau akan dilakukannya di masa depan. Menurut penelitian Dety Mulyanti, "Lingkungan bisnis modern masih terus berkembang dan memerlukan manajemen yang dapat menangani setiap perubahan dengan efisien." Meskipun bisnis modern berkembang pesat, penting untuk memiliki manajemen yang efektif dan efisien untuk menangani setiap perubahan yang muncul. Keberhasilan pengelolaan keuangan suatu perusahaan dan sumber daya manusianya merupakan faktor penting dalam kelangsungan hidup dan pertumbuhannya. Sesuai dengan penelitian Hasriany Huzain (2021:112), perusahaan harus bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara keyakinan dan pendapat karyawan serta tindakan manajer dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini mendukung perusahaan dalam mewujudkan tujuan mereka dan meningkatkan kinerja. Perusahaan sebagai fasilitator untuk mempromosikan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Standardisasi pengakuan oleh perusahaan sering kali melibatkan penyediaan pelatihan dan pengembangan profesional.

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, keahlian dan kemampuan, sesuai dengan bidang pekerjaannya termasuk pada pelatihan untuk karyawan baru berfungsi untuk menambah pengetahuan atau skill seseorang (Kasmir, 2016).

Memberikan pelatihan vokasi pada dasarnya penting bagi perusahaan. Karena tidak ada seorang pun yang berhasil melakukan suatu pekerjaan atau tugas tanpa mempelajarinya terlebih dahulu. Pelatihan dirancang agar dapat memberi bekal kepada pegawai dengan *skill and competition* yang diperlukan untuk tempat kerja mereka. Karyawan dapat dilatih untuk memenuhi kebutuhan tempat kerjanya melalui pelatihan. Karyawan diberi informasi tentang tindakan dan tanggung jawab mereka melalui Know and Master, yang juga memfasilitasi kesempatan belajar.

Selain memberikan pelatihan dan pelatihan vokasi, produktivitas juga diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu bisnis sangat bergantung pada produktivitas karyawannya. Prestasi baik sebuah perusahaan digambarkan oleh prestasi kerja setiap elemen yang ada pada perusahaan tersebut, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas seluruh organisasi. Dengan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kebahagiaan pegawai (Mutholib, 2019).

Produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan selalu menjadi topik hangat dan tidak ada habisnya diperdebatkan. Masalah produktivitas juga menjadi isu strategis bagi perusahaan yang merencanakan masalah SDM-nya. Terciptanya produktivitas dan efisiensi kerja yang efektif dalam perusahaan difasilitasi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Seperangkat komponen ekonomi dapat menghasilkan sesuatu yang sebanding dengan input dan output produksinya, yang disebut dengan produktivitas (Ahmad, 2020:23).

METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan yang sistematis, terencana, dan terstruktur, dimulai dari penyusunan konsep. Pada penelitian ini, PT Berkat Subuh Transport, Provinsi Jawa Tengah dipilih sebagai lokasi pengukuran populasi sebanyak 345 karyawan (manager, staff, supir). Dalam situasi dimana peneliti tidak dapat mempelajari seluruh populasi

karena ukurannya, pengambilan sampel adalah pilihan yang tepat (Supriyanto dan Maharani, 2020). Penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode random sampling, sehingga setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Sekelompok 78 karyawan dipilih untuk penelitian ini berdasarkan rumus Slovin sederhana, yang memiliki batas presisi 10%. Penelitian ini mengandalkan penyebaran kuesioner dan observasi langsung terhadap karyawan sebagai sumber data utamanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing - masing variabel. menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai t hitung dan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Di bawah ini akan dijelaskan hasil uji hipotesis dengan SPSS versi 22.

Hasil Pengujian Hipotesis 1

Tabel 1. Hasil Uji t Model I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,075	2,493		6,850	,000
	Training	,153	,047	,318	3,299	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan uji t tabel 4.16 maka terlihat bahwa nilai koefisien beta pada variabel Training senilai 0,318 , nilai t_{hitung} sebesar 3,299 > $t_{tabel} = 1,993$ (t_{tabel} dua arah untuk alfa 0,05 dan $df = n - 5$ adalah sebesar 1.993), sedangkan nilai signifikan 0.001 < 0,05. Hal ini menunjukkan Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi Training berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis 2

Tabel 2. Hasil Uji t Model II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.056	11,493		4,850	,000
	Training	,125	,047	,250	1,299	,002

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber Data : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan uji t tabel 4.17 maka terlihat bahwa nilai koefisien beta pada variabel Training senilai 0,250 , nilai t_{hitung} sebesar 1,299 > $t_{tabel} = 1,993$ (t_{tabel} dua arah untuk alfa 0,05 dan $df = n - 5$ adalah sebesar 1.993), sedangkan nilai signifikan 0.002 < 0,05. Hal ini menunjukkan Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi Training berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas dapat diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis 3

Tabel 3. Hasil Uji t Model III

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.056	11,493		4,850	,000
	Training	,125	,047	,250	1,299	,002

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber Data : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan uji t tabel 4.18 maka terlihat bahwa nilai koefisien beta pada variabel produktivitas senilai 0,463 , nilai t_{hitung} sebesar 5,202 > $t_{tabel} = 1,993$ (t_{tabel} dua arah untuk alfa 0,05 dan $df = n - 5$ adalah sebesar 1.993), sedangkan nilai signifikan $0.00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi Produktivitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi atau intervening dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh sobel (1982) dan dikenal dengan uji sobel (Ghozali,2016). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y. berikut adalah perhitungan menggunakan uji sobel.

Pengujian hipotesis terhadap pengaruh tidak langsung antara variabel Training (X) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui produktivitas (Y1) dilakukan dengan sobel tes. Sehingga diperoleh perhitungan sebagai berikut:

Diketahui:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.056	11,493		4,850	,000
	Training	,125	,047	,250	1,299	,002

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber Data : Data Primer diolah 2024

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.204	1.804		2.885	.005
	Training	.243	.085	.269	2.851	.005
	Kinerja Karyawan	.515	.093	.523	5.535	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber Data : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil regresi diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi training terhadap produktivitas sebesar 0,125 dengan standar error 0,047 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Kemudian untuk kinerja karyawan mendapatkan nilai koefisien 0,515 dengan standar error 0,093 dan nilai signifikansi 0,000. Sehingga training signifikan berpengaruh langsung terhadap produktivitas demikian juga kinerja karyawan signifikan berpengaruh langsung terhadap produktivitas.

Selanjutnya dapat dirumuskan nilai z untuk membuktikan berhasil atau tidaknya mediasi variable intervening berdasarkan hipotesis sebagai berikut:

$$a = 0,125$$

$$b = 0,515$$

$$Sa = 0,047$$

$$S_b = 0,093$$

Sehingga:

$$ab = a \cdot b$$

$$= (0,125) (0,515)$$

$$= 0,64375$$

$$S_{ab} = \sqrt{(b^2SE_a^2) + (a^2SE_b^2)}$$

$$= \sqrt{(0,125)^2(0,081)^2 + (0,047)^2(0,093)^2}$$

$$= \sqrt{0,000121621266} = 0,0110284752345$$

$$\text{Menentukan nilai } t \text{ Hitung : } t = \frac{ab}{S_{ab}} = \frac{0,64375}{0,0110284752345} = 58,3716$$

Berdasarkan perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai Z sebesar 58,3716. Nilai z yang diperoleh yaitu sebesar $58,3716 > 1,98$, maka hasil tersebut dapat membuktikan bahwa produktivitas mampu memediasi pengaruh Training terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Training Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja sebagai mediasi pada PT Berkat Subuh Transport. Berdasarkan uji sobel di atas terlihat bahwa nilai z yang diperoleh yaitu sebesar $58,38 > 1,98$ maka hasil tersebut dapat membuktikan bahwa produktivitas mampu memediasi pengaruh training terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat di simpulkan H₄ di terima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menjawab rumusan dari hipotesis pertama bahwa pelatihan yang tinggi mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Variabel pelatihan direfleksikan kedalam lima indikator yaitu tujuan dan sasaran, pelatih, metode, materi, peserta pelatihan. Indikator yang dipersepsikan paling baik adalah tujuan dan sasaran. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peranan tujuan dan sasaran sangat penting dalam melakukan kegiatan pelatihan. Sedangkan variabel kinerja dalam penelitian ini dijabarkan kedalam tiga indikator yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Hasil dari temuan dilapangan menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi pelatihan maka kinerja karyawan semakin baik. Menurut Simamora (2006:273) menyatakan bahwa pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil temuan dilapangan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sinurat dan Raharjo (2017), Kartika dan Djastuti (2017), Damayanti (2017), Ibrahim dkk (2016) dan Rachmawati (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kebutuhan pelatihan pada perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,421. Apabila pelatihan bertambah banyak atau meningkat maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas sebagai Variabel Intervening

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Produktivitas. Peran Produktivitas dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu, diantaranya Harahap (2016) yang menemukan pengaruh produktivitas terhadap kinerja pada karyawan PT. Berkat Subuh Transpor cabang Jakarta barat. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2016) yang juga menemukan bahwa terdapat pengaruh produktivitas terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa koefisien jalur hubungan tinggi, maka tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, jika pelatihan semakin rendah maka akan semakin

rendah pula kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor produktivitas.

Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah variabel pelatihan terhadap produktivitas, sehingga jika pelatihan tinggi, maka semakin tinggi pula motivasi yang didapatkan karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah pelatihan maka semakin rendah pula motivasi karyawan. Mendukung pernyataan tersebut terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Martina dan Syarifuddin (2018) bahwa telah ditemukan pengaruh hubungan antara pelatihan terhadap produktivitas. Julianry dkk. (2017) dalam penelitiannya juga menemukan adanya pengaruh hubungan antara pelatihan dan produktivitas.

Secara tidak langsung apabila beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hasil temuan di lapangan dikombinasikan menjadi satu akan menimbulkan hubungan searah yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui produktivitas. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas dan pengaruh langsung variabel produktivitas terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga terdapat pengaruh tidak langsung variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja secara langsung. Total pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas adalah 0,147. Berarti untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi maka intensitas pelatihan juga harus tinggi, produktivitas juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi tidak setinggi pengaruh dari variabel pelatihan.

KESIMPULAN

1. Variabel pelatihan yang direfleksikan ke dalam indikator tujuan dan sasaran, pelatih, metode, materi, peserta pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan yang dilakukan terus menerus oleh perusahaan akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja pada karyawan.
2. Variabel pelatihan yang dijabarkan dengan indikator tujuan dan sasaran, pelatih, metode, materi, peserta pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Pelatihan yang diiringi dengan motivasi akan memberikan dampak yang signifikan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adhitya Pratama W. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 2(1), 13-27.
- Asteriniah, F. (2021). Evaluasi Kinerja Tenaga Honorer Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 6(1), 15–21. <https://doi.org/10.36982/jpg.v6i1.1682>
- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori Pengurusan Sumber Manusia*. Jakarta:
- Candrawardhani, S. (2023). Produktivitas Kerja: Pengertian, Faktor, dan Cara Mengukurnya. 19 Februari 2024. <https://www.kitalulus.com/bisnis/meningkatkan-produktivitas-kerja>
- Haang, P., Ahkmad, F. A. P., & Hamid, E. (2020). Pengaruh Produktivitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KOPERASI Parodhana Arta Solution Bekasi. *AlMisbah*, 1(1), 119–129.
- Iskamto, D. (2019). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

- Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm. *Ekonomi Bisnis*, 24(1), 12.
<https://doi.org/10.17977/um042v24i1p12-20>
- Jeklin, A., Bustamante Farías, Ó., Saludables, P., Para, E., Menores, P. D. E., Violencia, V. D. E., Desde, I., Enfoque, E. L., En, C., Que, T., Obtener, P., Maestra, G. D. E., & Desarrollo, E. N. (2019). *Pengertian Produktivitas. Correspondencias & Análisis*, 15018, 1–23
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2016), 126.
- Loliyana.(2023). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. NISAN ABADI JAYA).**Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*. 4(1), 65-75.
- Pratiwi Novia. (2021). *Pengaruh Akuntansi Dana Desa Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pengelolaan Dana Desa.* *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1), 24–29.
<https://doi.org/10.29313/Jra.V1i1.54>
- Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016.* *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 305.
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20149>