

PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN, SKILL KARYAWAN DAN PROSEDUR KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS DI BAGIAN PM 5 PT. IKS

Muhamad Yusuf Ahsan

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Email: Myusufa201@gmail.com

Abstrak

Efektivitas training dan skill karyawan di Bagian PM 5 berpengaruh besar terhadap produktivitas, dengan karyawan yang terampil dapat melaksanakan tugas lebih efisien. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) di Bagian PM 5 mendukung kontrol dan peningkatan produktivitas, meskipun implementasinya menemui tantangan dan hambatan. Untuk membahas dan analisis tentang Pengaruh Efektivitas Pelatihan, Skill Karyawan dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas di Bagian PM 5 PT.IKS, mengidentifikasi tantangan dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam mengimplementasikan program tersebut, serta memberikan solusi dan rekomendasi yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Terdapat 2 jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan adalah kuisioner yang dikirimkan kepada Karyawan Seksi PM 5 PT.IKS, terdapat 38 sampel dari 60 total populasi. Analisis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Pengaruh Efektivitas Pelatihan, Skill Karyawan dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas di Bagian PM 5 PT.IKS berpengaruh positif dan signifikan.

Kata kunci: Pelatihan, Skill Karywan, Standar Operasional Prosedure, Production Quantity/ Produktivitas.

Abstract

The effectiveness of employee training and skills in Section PM 5 has a major effect on productivity, with skilled employees able to carry out tasks more efficiently. The implementation of Standard Operating Procedures (SOPs) in Part PM 5 supports control and productivity improvement, despite challenges and obstacles. To discuss and analyze the Effect of Training Effectiveness, Employee Skills and Work Procedures on Productivity in Section PM 5 PT. IKS, identifies challenges and obstacles that may be faced in implementing the program, and provides appropriate solutions and recommendations to overcome these problems. This study used descriptive quantitative methods. There are 2 types of data sources used in this study, namely primary data and secondary data. The primary data used is a questionnaire sent to Employees of Section PM 5 PT. IKS, there are 38 samples from 60 total population. The analysis was carried out with the help of SmartPLS software version 4. The results of the study explained that the effect of training effectiveness, employee skills and work procedures on productivity in the PM 5 section of PT. IKS has a positive and significant effect.

Keywords: Training, Employee Skills, Standard Operating Procedures, Production Quantity/ Productivity.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen pokok dalam semua kegiatan perusahaan dan menjadi salah satu komponen terpenting dalam bisnis. Pandangan dan perasaan karyawan sebagai individu berpengaruh pada cara bisnis dijalankan, seperti yang dikemukakan oleh (Prasetyani et al., 2021). Manajemen yang profesional terhadap sumber daya manusia perusahaan diperlukan untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan persyaratan dan kapabilitas organisasi bisnis. Keseimbangan ini menjadi kunci pertumbuhan bisnis yang produktif dan merata. Produktivitas karyawan perusahaan memiliki dampak signifikan terhadap pertumbuhan bisnis dan perkembangan organisasi secara keseluruhan.

Industri kertas merupakan sektor yang memiliki peran penting dalam perekonomian suatu negara. PT.IKS merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam produksi kertas. Bagian PM 5 di perusahaan tersebut memiliki peranan penting dalam proses produksi kertas. Tingkat produktivitas yang tinggi di Bagian PM 5 akan memberikan kontribusi signifikan terhadap keseluruhan produktivitas perusahaan (Bimantara & Laksito, 2015). Dalam konteks ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di Bagian PM 5.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah efektivitas training. Training yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan di Bagian PM 5. Melalui training yang tepat, karyawan dapat memperoleh pengetahuan tentang teknik-teknik produksi kertas yang baru, penggunaan peralatan yang lebih efisien, dan pemahaman mendalam tentang keselamatan kerja. Dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan ini, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif (Sakti & Mulyadi, 2015).

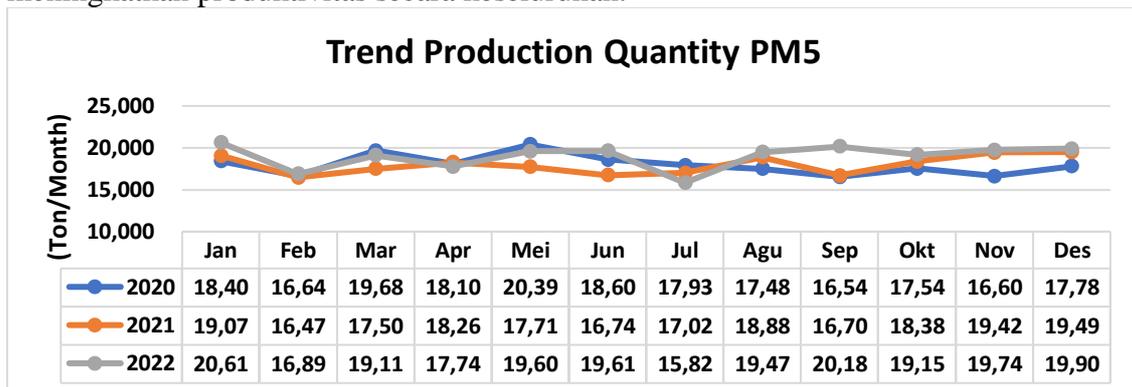
Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan, baik untuk karyawan baru maupun yang sudah bekerja lama. Menurut Doessler seperti yang dikutip dalam (Susanto & Agusta, 2013), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan, baik yang baru maupun yang sudah ada, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Definisi pelatihan oleh (Susanto & Agusta, 2013) menggambarkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan yang terbatas.

Selain efektivitas training, skill karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas di Bagian PM 5. Skill atau Kompetensi memainkan peran yang sangat penting karena berhubungan dengan kemampuan dasar seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan (Sofiyanto et al., 2023). Tanpa Skill, seseorang akan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, Skill Karyawan dapat dianggap sebagai faktor kunci yang menentukan kemampuan seseorang dalam mencapai kinerja yang sangat baik. Dalam konteks situasi kolektif, kompetensi juga menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi (Sedarmayanti & Siswanto, 2014). Karyawan yang memiliki skill yang baik dapat menguasai tugas-tugas yang diberikan dengan lebih efisien. Mereka mampu menggunakan peralatan dan mesin dengan benar, mengidentifikasi dan menangani masalah teknis, serta beradaptasi dengan perubahan teknologi yang terjadi di industri kertas (Zubaidah, 2019). Karyawan yang memiliki skill yang baik juga cenderung lebih mandiri dan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam proses produksi kertas.

Pengaruh Efektivitas Pelatihan, Skill Karyawan dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas di Bagian PM 5 PT. IKS

Selanjutnya, prosedur kerja atau lebih dikenal dengan Standar Operasional Procedure (SOP) yang diterapkan di Bagian PM 5 juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) menjadi landasan kontrol dalam melaksanakan SOP di perusahaan. Dengan menjalankan SOP secara efektif, perusahaan dapat mencapai kelancaran dalam aktivitas operasional, kepuasan pelanggan, serta menjaga reputasi dan kualitas perusahaan agar tetap bersaing dalam kondisi bisnis yang kompetitif, terutama dalam penjualan barang dagang. Keberadaan SOP menjadi kebutuhan bagi setiap perusahaan dalam mengatur segala aktivitas karyawan (Ajasta & Addin, 2018). Proses kerja yang terstruktur dan terstandarisasi dapat mengurangi kesalahan, mengoptimalkan penggunaan waktu, dan meningkatkan efisiensi. Dengan prosedur kerja yang jelas dan terdefinisi dengan baik, karyawan di Bagian PM 5 dapat bekerja dengan lebih teratur, menghindari kesalahan yang dapat menghambat produktivitas, dan mencapai hasil yang lebih konsisten.

Penelitian mengenai pengaruh efektivitas pelatihan, skill karyawan, dan prosedur kerja terhadap produktivitas di Bagian PM 5 PT. IKS akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas di sektor kertas. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk mengidentifikasi kelemahan dan potensi peningkatan dalam hal training, pengembangan skill karyawan, dan pengaturan prosedur kerja di Bagian PM 5. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengambil langkah-langkah yang efektif untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.



Gambar 1. *Trend Production Quantity PM 5 2020 - 2022*

Sumber: Data Yang Diolah Dalam Penelitian (2023)

Pada gambar 1 di atas terlihat data yang disajikan berupa data sekunder berupa *record* produktivitas. Seperti yang dapat dilihat pada gambar *Trend Production Quantity PM 5 2020 – 2022*, PM5 Mengalami Fluktuatif dari Produktivitas Kertas yang dikeluarkan oleh PM 5 Setiap bulannya. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, selain dari performa mesin, waktu runing dan perbaikan mesin. Beberapa Faktor Seperti Efektivitas Pelatihan, Skill Karyawan dan Penerapan Prosedur Kerja juga dapat mempengaruhi output dari Total Produksi di PM 5. Untuk Itu Perlu dilakukan Kajian Literatur dari penelitian yang sudah ada dengan cara melakukan kajian *research gap*.

Beberapa peneliti seperti (Monika, 2016), (Arief & Nisak, 2022), (Nurhayati & Atmaja, 2021), (Warankiran et al., 2021), (Rasid et al., 2018) menyatakan bahwa Efektivitas Pelatihan, Skill Karyawan dan Penerapan Prosedur memang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Namun sayangnya belum ada penelitian yang dapat membuktikan bahwa Efektivitas Pelatihan, Skill Karyawan dan Penerapan Prosedur secara bersamaan dapat mempengaruhi produktivitas.

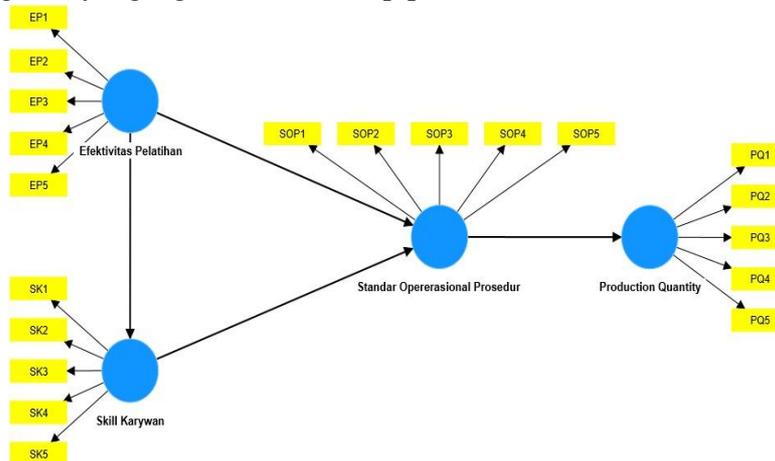
Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Terdapat 2 jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan adalah kuisisioner yang dikirimkan kepada Karyawan Seksi PM 5 PT.IKS. Terdapat 38 sampel dari 60 total populasi. Analisis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS versi 4.

Dalam menjalankan penelitian ini, data demografi responden dikumpulkan melalui kuisisioner yang disebarakan kepada 60 responden dengan berbagai latar belakang seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Hasil analisis menunjukkan mayoritas responden adalah laki-laki (98%), dengan usia dominan antara 31 hingga 40 tahun (65%), memiliki masa kerja di atas 5 tahun (80%), dan sebagian besar berpendidikan SMA atau sederajat (81%).

Uji kualitas data dilakukan melalui uji outer model, yang mencakup validitas konvergen, reliabilitas, average variance extracted (AVE), validitas diskriminan, dan kolineraritas. Hasil uji menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai validitas konvergen yang baik, reliabilitas yang memadai, AVE yang lebih besar dari 0,50, validitas diskriminan yang baik, serta tidak adanya kolineraritas.

Selanjutnya, dilakukan uji inner model dengan menggunakan metode bootstrapping. Hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan antara efektivitas pelatihan, skill karyawan, dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas. Analisis jalur menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap skill karyawan dan standar operasional prosedur, skill karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap standar operasional prosedur, dan standar operasional prosedur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

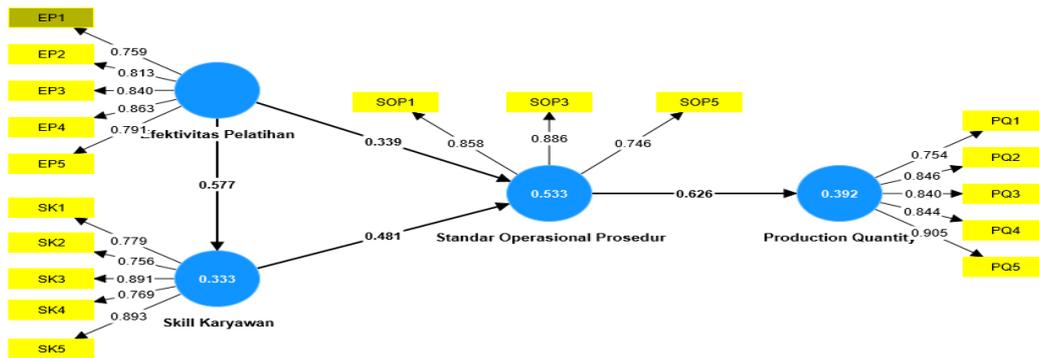


Gambar 1 Model Persamaan Struktural

Sumber: Data Yang Diolah Dalam Penelitian (2023)

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Efektivitas Pelatihan, Skill Karyawan dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas di Bagian PM 5 PT. IKS



Gambar 2. Hasil Uji Outer Model

Sumber: Pengolahan data penelitian dengan *smart pls* 4, 2023

Uji Validitas Konvergen: berfungsi membuktikan bahwa masing-masing indikator dapat diterima dan mampu untuk menjelaskan variabel latennya. Jika nilainya $> 0,70$ untuk semua indikator maka indikator-indikator sudah memiliki nilai validitas konvergen yang baik.

Berikut ditampilkan hasil pengukuran yang mana semua loading indikator nilainya lebih besar dari 0,70 sehingga pengukuran selanjutnya dapat dilanjutkan.

Tabel 1. Outer Loadings

	Outer loadings
EP1 <- Efektivitas Pelatihan	0.759
EP2 <- Efektivitas Pelatihan	0.813
EP3 <- Efektivitas Pelatihan	0.840
EP4 <- Efektivitas Pelatihan	0.863
EP5 <- Efektivitas Pelatihan	0.791
PQ1 <- Production Quantity	0.754
PQ2 <- Production Quantity	0.846
PQ3 <- Production Quantity	0.840
PQ4 <- Production Quantity	0.844
PQ5 <- Production Quantity	0.905
SK1 <- Skill Karyawan	0.779
SK2 <- Skill Karyawan	0.756
SK3 <- Skill Karyawan	0.891
SK4 <- Skill Karyawan	0.769
SK5 <- Skill Karyawan	0.893
SOP1 <- Standar Operasional Prosedur	0.858
SOP3 <- Standar Operasional Prosedur	0.886
SOP5 <- Standar Operasional Prosedur	0.746

Sumber: Pangolahan Dalam Data Penelitian, 2023

Uji Reliabilitas. Hasil pengujian reliabilitas dianggap cukup memuaskan jika nilai cronbach's alpha $\geq 0,7$ (Hair et al, 2010). Nilai composite reliability harus $> 0,7$ dengan ketentuan apabila konstruk memiliki nilai composite reliability yang $> 0,7$ maka dianggap reliabel. Nilai cronbach's Alpa dan Composite Reliability $> 0,70$ maka variabel laten memiliki nilai reliabilitas yang baik, memiliki keandalan yang baik dalam melakukan

pengukuran. Data yang ditampilkan berikut ini menunjukkan nilai cronbach's alpha maupun nilai composite reliability lebih dari 0,70. Ini menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitasnya sudah terpenuhi dan baik.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Efektivitas Pelatihan	0.875	0.891	0.907	0.663
Production Quantity	0.894	0.896	0.922	0.704
Skill Karyawan	0.878	0.900	0.911	0.672
Standar Operasional Prosedur	0.778	0.804	0.870	0.692

Sumber: Pangolahan Dalam Data Penelitian, 2023

Average Variance Extracted (AVE) untuk mengukur validitas convergent selain loadingfactor. Jika nilai $AVE > 0,50$ maka indicator-indicator tersebut memiliki nilai validitasconvergent yang baik. Hasil pengukuran nilai AVE dapat dilihat di tabel 2, yang mananilainya lebih dari 0,50. Dengan hasil ini maka indikator-indikatornya memiliki nilai validitas konvergen yang baik.

Discriminant Validity (uji validitas diskriminan) adalah cara lain untuk mengukur *outermodel*. Nilai paling atas adalah akar dari AVE. Jika nilainya lebih besar dari korelasi antar variabel laten maka dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik, dilihat dari *FORNER LACKER CRITERION*. Di bawah ini disajikan tabel hasil uji validitas diskriminan. Hasil pengukuran manunjukkan nilai paling atas lebih besar dari korelasi antar variable laten, sehingga dapat dikatakan sudah memiliki validitas diskriminan yang baik. Terlihat korelasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi dan Pelatihan lebih kecil daripada akar AVE Kinerja Karyawan yaitu 0,800. Begitu juga dengan akar AVE variabel lainnya.

Tabel 3. Forner Lacker Criterion

	Efektivitas Pelatihan	Production Quantity	Skill Karyawan	Standar Operasional Prosedur
Efektivitas Pelatihan	0.814			
Production Quantity	0.444	0.839		
Skill Karyawan	0.577	0.718	0.820	
Standar Operasional Prosedur	0.616	0.626	0.676	0.832

Sumber: Pangolahan Dalam Data Penelitian, 2023

Uji Kolineraritas *Outer Model*. Kolineraritas adalah terjadinya sebuah korelasi antar indikator pada variabel laten dalam suatu model, kekuatan prediksinya tidak handal dantidak stabil. Indikasi Kolineraritas dapat dilihat dari nilai *VIF (Variance Inflation Factor)*, apabila < 5 maka tidak terjadi Kolinearitas.

Tabel 4. Collinearity Statistics (VIF)

Pengaruh Efektivitas Pelatihan, Skill Karyawan dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas di Bagian PM 5 PT. IKS

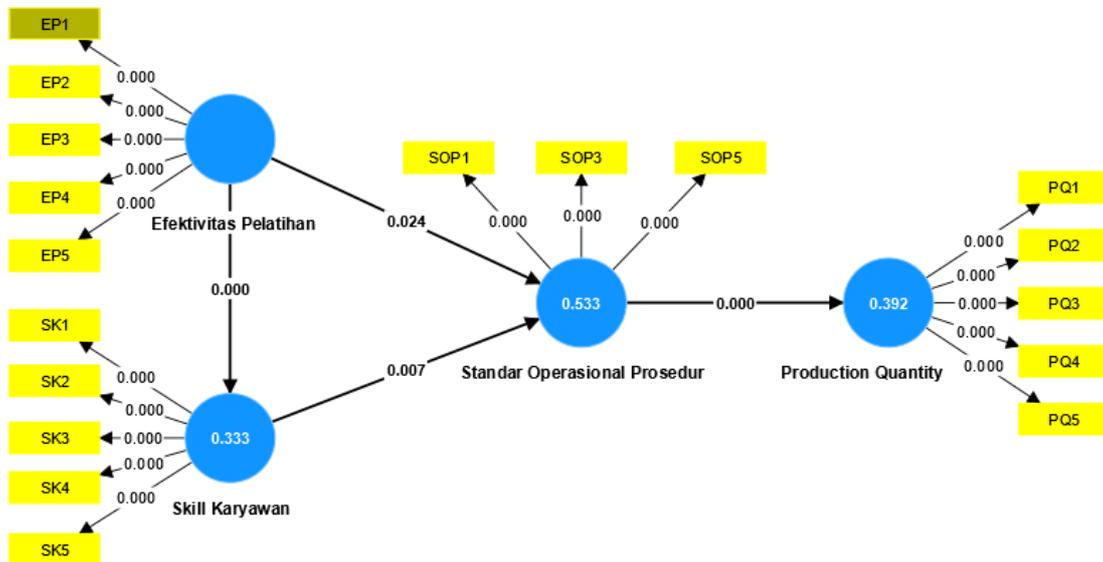
↑	VIF
EP1	3.006
EP2	2.137
EP3	3.248
EP4	3.589
EP5	2.289
PQ1	1.645
PQ2	2.417
PQ3	2.491
PQ4	2.612
PQ5	3.665
SK1	2.367
SK2	2.082
SK3	3.043
SK4	2.257
SK5	3.472
SOP1	1.697
SOP3	2.133
SOP5	1.503

Sumber: Pangolahan Dalam Data Penelitian, 2023

1. Uji *Inner Model*

a. *Boostrapping*

Inner model menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen.



Gambar 3. *Inner Model*

Sumber: Pengolahan data dengan smart pls 4, 2023

b. Uji Hipotesis

Melalui pengolahan data yang telah diuji menggunakan bantuan software smart pls sesuai dengan tampilan data pada gambar 3 di atas, maka didapatkan hasil pengujian hipotesis dalam bentuk tabel 5 *path coefficient* di bawah ini yang kemudian akan diinterpretasikan dalam data deskriptif.

Tabel 5. Path coefficients – Mean STDEV, T Values, P Values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
Efektivitas Pelatihan → Skill Karyawan	0.577	0.595	0.109	5.278	0.000
Efektivitas Pelatihan → Standar Operasional Prosedur	0.339	0.331	0.150	2.280	0.024
Skill Karyawan → Standar Operasional Prosedur	0.481	0.478	0.177	2.712	0.007
Standar Operasional Prosedur → Production Quantity	0.628	0.621	0.167	3.762	0.000

Sumber: Pangolahan Dalam Data Penelitian, 2023

Pada uji path coefficient ini menunjukkan seberapa kuat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan skema *inner model* yang telah disajikan pada gambar 3, dan juga pada tabel 4.7 *path coefficient* dapat menjelaskan pengaruh terbesarsampai terkacil.

Dapat dijelaskan bahwa pengaruh terbesar ditunjukkan pengaruh efektivitas pelatihan terhadap Skill karyawan dengan nilai sebesar 5,278. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh variabel Standar operasional Prosedur terhadap motivasi Produktivitas (production Quantity) dengan nilai sebesar 3,762. Selanjutnya pengaruh variabel skill Karyawan terhadap Standar Operasional Prosedur dengan nilai sebesar 2,712. Dan variable yang memiliki pengaruh terkecil adalah variable Efektivitas Pelatihan terhadap Standar Operasional Prosedur dengan nilai 2,260.

Untuk menentukan signifikan atau tidaknya pada tabel 5 dapat dilihat dengan p Value nya. Jawaban dari hipotesis adalah sebagai berikut:

a. H1: Efektivitas Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap Standar Operasional Prosedur (Z).

Dari tabel 4.7 diatas, hasil pengukuran analisis jalur hubungan antara pelatihan Efektivitas Pelatihan (X1) terhadap Standar Operasional Prosedur (Z) didapatkan nilai *original* sampel 0,339, menunjukkan bahwa kenaikan 1 nilai pada pelatihan akan meningkatkan Implementasi Standar Operasional Prosedur sebesar 0,399. Nilai T statistik yang didapat sebesar 2,260 > t tabel 1,96 dan p value 0,024 < 0,05. Maka secara statistik Ha diterima artinya variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Implementasi Standar Operasional Prosedur. Dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

b H2: Skill Karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Standar Operasional Prosedur (Z).

Dari tabel 5 diatas, hasil pengukuran analisis jalur hubungan antara Skill Karyawan (X2) terhadap Standar Operasional Prosedur (Z). didapatkan nilai original sampel 0,481, menunjukkan bahwa kenaikan 1 nilai pada pelatihan akan meningkatkan Implementasi Standar Operasional Prosedur 0,481. Nilai T statistik yang didapat sebesar 2,712 > t tabel 1,96 dan p value 0,007 < 0,05. Maka secara statistik Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel Skill Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Implementasi Standar Operasional Prosedur. Dapat disimpulkan bahwa H2 diterima

c. H3: Efektivitas Pelatihan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Skill Karyawan (X2).

Dari tabel 5 diatas, hasil pengukuran analisis jalur hubungan antara Efektivitas Pelatihan (X1) terhadap Skill Karyawan (X2). didapatkan nilai original sampel 0,577, menunjukkan bahwa kenaikan 1 nilai pada pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,577. Nilai T statistik yang didapat sebesar 5,278 > t tabel 1,96 dan p value 0,000 < 0,05. Maka secara statistik Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Pengaruh Efektivitas Pelatihan, Skill Karyawan dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas di Bagian PM 5 PT. IKS

d. H4: Standar Operasional Prosedur (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap Production Quantity (Y).

Dari tabel 5 diatas, hasil pengukuran analisis jalur hubungan antara H4: Standar Operasional Prosedur (Z) terhadap Production Quantity (Y). didapatkan nilai original sampel 0,626, menunjukkan bahwakenaikan 1 nilai pada pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,626. Nilai T statistik yang didapat sebesar 3,762 > t tabel 1,96 dan p value 0,000 < 0,05. Maka secara statistik Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.

Tabel 6. Specific Indirect Effect – Mean STDEV, T Values, P Values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P value
Efektvitas Pelatihan -> Standar Operasional Proeedur -> Production Quantity	0.212	0.204	0.103	2.056	0.040
Efektvitas Pelatihan -> Skill Karyawan -> Standar Operasional Proeedur -> Production Quantity	0.174	0.190	0.100	1.738	0.082
Skill Karyawan -> Standar Operasional Proeedur -> Production Quantity	0.301	0.310	0.142	2.128	0.034
Efektvitas Pelatihan -> Skill Karyawan -> Standar Operasional Proeedur	0.277	0.290	0.123	2.261	0.024

Sumber: Pangolahan Dalam Data Penelitian, 2023

Pada tabel 6, disajikan data analisis pengaruh tidak langsung antara Efektivitas pelatihan terhadap Production Quantity yang dipengaruhi oleh Implementasi Standar Operasional Prosedur. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai T statistik yang didapat sebesar 2,058, yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,96. Selain itu, p value yang diperoleh sebesar 0,040, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Production Quantity yang dipengaruhi oleh Implementasi Standar Operasional Prosedur.

Selanjutnya, penting untuk memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan. Pertama, pemilihan peserta pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan. Selain itu, lokasi pelatihan juga memainkan peran penting. Lokasi yang tepat, aman, nyaman, tidak bising, dan mudah dijangkau oleh peserta pelatihan akan berkontribusi terhadap mutu pelatihan yang dilaksanakan.

Selain faktor-faktor tersebut, materi pelatihan juga perlu diperhatikan. Materi pelatihan yang disampaikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Dengan memperhatikan strategi-strategi ini, diharapkan pelatihan yang efektif dapat memberikan dampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, termasuk peningkatan efisiensi, produktivitas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta peningkatan kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, PT.IKS dengan mesin PM 5 memiliki produktivitas tinggi dan mampu memenuhi permintaan pasar. Responden mayoritas adalah laki-laki berusia 31-40 tahun dengan pendidikan SMA atau sederajat. Validitas dan reliabilitas data terkonfirmasi baik, sementara uji hipotesis menegaskan bahwa efektivitas pelatihan dan skill karyawan secara positif mempengaruhi implementasi standar operasional prosedur, yang pada akhirnya meningkatkan produksi kuantitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajusta, A. A. G., & Addin, S. (2018). Analisis penerapan standar operasional prosedur (sop) di departemen hrd pt sumber maniko utama. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 181–189.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 386–392.
- Bimantara, T. M., & Laksito, H. (2015). *Pengaruh efektifitas fungsi audit internal terhadap kinerja perusahaan BUMN dimoderasi oleh pengaruh politik (Studi Empiris di Indonesia)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Monika, M. (2016). *Pengaruh SOP sebagai acuan kerja perusahaan terhadap kualitas pelayanan (studi kasus pada provider GraPARI Telkomsel Kudus)*. UII.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 18(1), 24–30.
- Prasetyani, D., Kristianti, L. S., Andi, D., & Abid, M. (2021). The Effect of Rewards and Motivation on Employee Productivity at PT. Sinar Kencana Jaya in Surabaya. *Proceeding The First International Conference on Government Education Management and Tourism*, 1(1), 43–47.
- Rasid, Z., Tewal, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2).
- Sakti, R. T., & Mulyadi, M. (2015). Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 4(2), 37–48.
- Sedarmayanti, S., & Siswanto, E. N. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 11(3), 501–510.
- Sofiyanto, A., Rachmansyah, Y., & Sutanto, H. A. (2023). Peran Kompetensi Pegawai dan Komitmen Organisasi dalam Memediasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Organisasi. *EconBank: Journal of Economics and Banking*, 5(2), 248–267.
- Susanto, E. M., & Agusta, L. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 1(3).
- Warankiran, R. A. I., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2021). Faktor-Faktor

Pengaruh Efektivitas Pelatihan, Skill Karyawan dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas di Bagian PM 5 PT. IKS

yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 953–962.

Zubaidah, S. (2019). STEAM (science, technology, engineering, arts, and mathematics): Pembelajaran untuk memberdayakan keterampilan abad ke-21. *Seminar Nasional Matematika Dan Sains, September*, 1–18.