

THE EFFECT OF TRAINING ON WORK PRODUCTIVITY OF PDAM TIRTA KAMPAR

Mifta Hasda^a
Zubaidah Assyifa^b
Rifqil Khairi^c

^aPerbankan Syariah, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Indonesia

^bEkonomii Syariah, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Indonesia

^cEkonomii Syariah, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Indonesia

Email: mifta.hasda@universiaspahlawan.ac.id^a

ARTICLE HISTORY

Received:

21 November 2023

Revised

13 January 2024

Accepted:

15 January 2024

Online available:

21 January 2024

Keywords:

training,
work productivity,
PDAM.

***Correspondence:**

Name: Mifta Hasda

E-mail:

mifta.hasda@universiaspahlawan.ac.id

ABSTRACT

Introduction: This research aims to evaluate the impact of training on employee work productivity at PDAM Tirta Kampar.

Methods: This research uses a quantitative approach with simple linear regression as the analysis method. Research data was collected through a survey of PDAM Tirta Kampar employees which was conducted offline and after data screening a sample of 35 respondents was obtained which could be used in the research.

Results: The research results show a significant increase in employee work productivity after participating in the training. This is reflected in increased operational efficiency, more optimal management of water resources, and improved services to the community. The analysis also shows increased employee motivation and job satisfaction, creating a more productive work environment.

Conclusion and suggestion: This research provides an overview of management in integrating training concepts in the context of daily work, and the use of effective evaluation mechanisms to continue to support human resource development through targeted and planned training while ensuring continuous efforts in monitoring and evaluating its impact on the productivity and overall well-being of the organization.

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara berkembang menghadapi berbagai tantangan dalam memenuhi kebutuhan air bersih bagi penduduknya. Salah satu instansi yang memainkan peran penting dalam menyediakan layanan air bersih adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). PDAM Tirta Kampar, sebagai salah satu PDAM yang beroperasi di Kabupaten Kampar, Provinsi Riau, memiliki tanggung jawab besar untuk menyediakan air minum yang aman, terjangkau, dan berkelanjutan bagi masyarakat setempat. Dalam konteks ini, penting untuk mengevaluasi faktor-

faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja di PDAM Tirta Kampar, dan salah satu faktor yang menjadi fokus utama adalah pelatihan.

Ketika kita membicarakan produktivitas kerja, kita mengacu pada seberapa efisien dan efektif sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasional. Dalam sektor layanan publik seperti PDAM, kualitas pelayanan yang diberikan sangat tergantung pada kinerja dan produktivitas pegawai. Dengan populasi yang semakin bertambah dan tuntutan akan pelayanan air yang meningkat, PDAM Tirta Kampar perlu memastikan bahwa pegawainya memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang memadai untuk menghadapi perubahan lingkungan dan tugas yang semakin kompleks. Salah satu hal yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan melaksanakan pelatihan. Menurut Jones dan George (2016) Pelatihan adalah proses mengajar anggota organisasi bagaimana melakukan pekerjaan mereka saat ini dan membantu mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjadi pemain yang efektif. Namun, seringkali, pelatihan di sektor publik, termasuk PDAM, tidak mendapatkan perhatian yang cukup dibandingkan dengan sektor swasta. Anggaran terbatas dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi hambatan utama dalam memberikan pelatihan yang berkualitas. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil pendekatan yang kritis terhadap peran pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja di PDAM Tirta Kampar.

Kabupaten Kampar, sebagai wilayah yang luas dengan kondisi geografis dan demografis yang beragam, menambah kompleksitas tugas PDAM Tirta Kampar. Pegawai PDAM perlu mampu mengelola infrastruktur air yang melibatkan perpipaan, penyediaan air, pengelolaan kualitas air, dan aspek teknis lainnya. Selain itu, aspek manajemen sumber daya manusia dan administratif juga menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas dan efisiensi operasional. Sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, PDAM Tirta Kampar perlu memahami secara mendalam sejauh mana pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat memberikan dampak positif. Penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya dan Pasaribu 2019; Razak 2021) menemukan bahwa pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan, karena akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian sehingga hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan (Erwin dan Suhardi, 2020) selanjutnya, semakin tinggi frekuensi pelatihan dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan (Mubarok dan Putra, 2018).

Penelitian ini akan melibatkan analisis menyeluruh terhadap program pelatihan yang telah dilakukan, termasuk jenis pelatihan, durasi, metode, dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Melalui pemahaman ini, PDAM Tirta Kampar dapat mengevaluasi efektivitas program pelatihan yang ada dan mengidentifikasi area di mana perbaikan atau peningkatan diperlukan. Selain manfaat internal untuk PDAM Tirta Kampar, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman ilmiah tentang hubungan antara pelatihan dan produktivitas kerja di

sektor layanan publik, khususnya dalam konteks perusahaan air minum. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan secara lebih luas dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Sulistiyani dan Rosidah (2018) pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan. Sulistiyani dan Rosidah (2018) menjelaskan pelatihan sebagai proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, pelatihan merupakan salah satu cara yang digunakan oleh organisasi dalam mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi (Ibrahim et al 2017), pelatihan dianggap sebagai alat mendasar dalam mengembangkan kapasitas organisasi untuk meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuannya (Sasidaran, 2018).

Tho'in, (2018) pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan bank syariah di surakarta, Erwin dan Suhardi (2020) pelatihan akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian sehingga hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Afroz (2018) mengeksplorasi bahwa Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan instrument organisasi yang strategis yang berguna untuk meningkatkan kinerja mereka dengan membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan mutakhir. Setelah meninjau beberapa sumber yang relevan, penulis menemukan bahwa pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan skill yang dimiliki oleh karyawan PDAM Tirta Kampar sehingga peneliti merumuskan hipotesis:

H1: Pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja Karyawan PDAM Tirta Kampar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel pelatihan sebagai faktor independen dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Menurut Neuman (2014) penelitian kuantitatif adalah sebuah metodologi penelitian yang menekankan pada pengukuran numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antar variabel. Populasi penelitian mencakup seluruh Karyawan PDAM Tirta Kampar, yang terlibat dalam menyediakan layanan air minum bagi masyarakat Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Meskipun populasi ini mencakup beragam jabatan dan tanggung jawab, untuk keperluan efisiensi waktu dan sumber daya, penelitian ini menggunakan teknik sampel acak sederhana untuk memilih sebagian kecil dari populasi tersebut sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner terstruktur yang dirancang untuk mengukur berbagai aspek terkait pelatihan, seperti jenis pelatihan yang pernah diikuti, durasi, dan persepsi pegawai terhadap efektivitasnya. Kuesioner juga mencakup pertanyaan terkait evaluasi dampak pelatihan pada peningkatan kinerja kerja. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana, kemudian pengujian validitas dan reliabilitas instrumen juga dilakukan.

Dalam penelitian peneliti, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survei. Survei dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara luring terhadap karyawan indomaret yang berada di Panam agar memperoleh tingkat respon yang tinggi dan untuk memastikan kuesioner yang diseberkan diisi dengan benar dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kuesioner terdiri dari dua bagian; bagian pertama berisi identitas responden seperti jenis kelamin, latar belakang pendidikan; bagian kedua, berisi pernyataan dari variabel-variabel penelitian yang akan dianalisis dengan skala pengukuran menggunakan skala likert 1 -5 (1 = sangat tidak setuju, 2= sangat setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju).

HASIL DAN DISKUSI

Statistik Deskriptif

Tabel 1 pada panel A menunjukkan profil responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 35 responden yang merupakan karyawan PDAM Tirta Kampar yaitu terdiri dari 15 laki-laki atau 43% dari total responden dan 20 responden perempuan atau 57% dari total responden, kemudian berdasarkan Pendidikan terdapat 10 pegawai dengan Pendidikan terakhir SMA sebesar 29% dari total responden, 25 responden yang berpendidikan S1 atau 71%. Kemudian pada Panel B peneliti melaporkan analisis deskriptif dari data yang digunakan dalam penelitian. Nilai rata-rata variabel produktivitas kerja adalah 4.12, mulai dari 1 hingga 5, dan variabel pelatihan memiliki nilai rata-rata 4.05 dengan sebaran nilai di kisaran 2-5.

Tabel 1 statistik deskriptif

Profil		Jumlah Perangkat		Persentase	
Panel A					
Jenis Kelamin					
Laki-laki		15		43%	
Perempuan		20		57%	
Pendidikan Terakhir					
SMA		10		29%	
S1		25		71%	
Panel B					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas Kerja	63	1	5	4.12	.923
Pelatihan	63	2	5	4.05	.928

Sumber: data siolah SPSS 26.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment* dengan membandingkan hasil perhitungan korelasi pearson dengan level signifikansi 5% (Arikunto, 2013). Item penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi dari *pearson correlation* < 0.05 jika nilai signifikansi dari *pearson correlation* > 0.05 maka item penelitian dinyatakan tidak valid sehingga indikator tersebut harus dihapus. Dari hasil pengujian *product moment* korelasi pearson semua item yang digunakan dalam penelitian baik variabel produktivitas kerja dan pelatihan memiliki nilai signifikansi > 0.05 dan memiliki nilai *r*-hitung di kisaran 0.867-0.979 > *r*-tabel 0.334 sehingga item yang digunakan untuk setiap konstruk dalam penelitian sudah valid.

Tabel 2. uji validitas

INDIKATOR	N	PRODUKTIVITAS KERJA	PELATIHAN	P-Value
PK1	35	.851**		<0.001
PK2	35	.971**		<0.001
PK3	35	.834**		<0.001
PK4	35	.954**		<0.001
PK5	35	.857**		<0.001
PK6	35	.964**		<0.001
PK7	35	.858**		<0.001
PK8	35	.907**		<0.001
P1	35		.867**	<0.001
P2	35		.951**	<0.001
P3	35		.879**	<0.001
P4	35		.979**	<0.001
P5	35		.887**	<0.001
P6	35		.979**	<0.001
P7	35		.867**	<0.001

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Uji reliabilitas memiliki peran penting dalam mengukur sejauh mana suatu instrumen pengukur dapat diandalkan dan konsisten dalam memberikan hasil. Pengujian reliabilitas instrumen dengan melihat nilai dari *cronbach alpha* yang merepresentasikan konsistensi internal dari alat ukur (Sugiyono, 2018).

Tabel 3 uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's alfa	Jumlah item
Produktivitas Kerja	0.890**	8
Pelatihan	0.893**	7

Sumber: *nilai 0.60-0.80 realibel, ** nilai 0.80-1 sangat realibel.

Tabel 3 di atas menunjukkan nilai *cronbach's alfa* untuk variabel produktivitas kerja dan pelatihan masing-masing 0.890 dan 0.893 setiap nilai sudah diatas 0.7, sehingga dapat disimpulkan item pengukuran yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel dan terbukti dapat diandalkan.

Diskusi

Pelatihan merupakan aspek kunci dalam pengembangan sumber daya manusia, dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Kampar menjadi sangat signifikan. Pelatihan dapat memberikan karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya dengan lebih efektif. Melalui program pelatihan yang terfokus pada bidang-bidang kritis seperti manajemen sumber daya air, teknologi pengolahan air, dan keterampilan komunikasi, karyawan PDAM dapat meningkatkan keahlian mereka dalam mengelola infrastruktur air dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan dapat menghasilkan efek positif terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Kampar. Hal ini terbukti dengan hasil pengujian hipotesis yang diuji dalam penelitian yang memperoleh nilai p-value sebesar $0,008 < 0,05$ dengan nilai koefisien (β) sebesar 0.312 sehingga hipotesis dalam penelitian ini terdukung. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti oleh karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan. Mereka dapat menjadi lebih kompeten dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari, meningkatkan efisiensi operasional, dan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya air. Pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, karena mereka merasa didukung dan diakui dalam pengembangan profesional mereka. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Afroz, 2018; Tho'in, 2018; Erwin dan Suhardi, 2020) menemukan bahwa pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan, dan semakin banyak frekuensi pelatihan yang dilakukan maka semakin tinggi juga peningkatan terhadap kinerja (Mubarok dan Putra, 2018). Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan

pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, pelatihan merupakan salah satu cara yang digunakan oleh organisasi dalam mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi (Ibrahim, Boerhannoeddin, dan Bakare, 2017), pelatihan dianggap sebagai alat mendasar dalam mengembangkan kapasitas organisasi untuk meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuannya (Sasidaran, 2018). Suatu model pelatihan dianggap memadai apabila memiliki kurikulum, pendekatan, dan strategi yang mengikuti kebutuhan pembelajaran sasaran dan permasalahan yang terjadi sehingga pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan standar yang diharapkan. Namun, penting untuk mencatat bahwa keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada penyelenggaraan program pelatihan itu sendiri. Dukungan manajemen, pengintegrasian konsep-konsep yang dipelajari dalam situasi kerja sehari-hari, dan mekanisme evaluasi yang efektif juga berperan penting. Oleh karena itu, perlu adanya strategi yang terencana dengan baik, pemantauan yang terus-menerus, dan penyesuaian program pelatihan sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji peran penting pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Kampar. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan yang terfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya air, teknologi pengolahan air, dan keterampilan komunikasi, memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja mereka. Peningkatan kinerja individu tercermin dalam peningkatan efisiensi operasional, pengelolaan sumber daya air yang lebih optimal, dan peningkatan layanan kepada masyarakat. Selain itu, pelatihan juga memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif. Meskipun hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif pelatihan terhadap produktivitas kerja, penting untuk mencatat bahwa kesuksesan ini tergantung pada dukungan manajemen, integrasi konsep-konsep pelatihan dalam konteks pekerjaan sehari-hari, dan penggunaan mekanisme evaluasi yang efektif. Oleh karena itu, rekomendasi untuk pengelolaan organisasi adalah untuk terus mendukung pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang terarah dan terencana, sambil memastikan adanya upaya terus-menerus dalam memantau dan mengevaluasi dampaknya pada produktivitas dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

Mifta Hasda: ide penelitian, pengelolaan literatur, pengelolaan data, analisis, dan temuan.

Zubaidah Assyifa: pengelolaan literatur, pengelolaan data, analisis, temuan, dan proses penulisan.

Rifqil Khairi: ide penelitian, pengelolaan data, analisis, temuan, pendanaan penelitian, dan penyuntingan.

REFERENSI

- Afroz, N. N. (2018). Effects of Training on Employee Performance : A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh. *Global Journal of Economic and Business*, 4(1), 111–124. <https://doi.org/10.12816/0048158>
- Applegate, K. C. (1974). Contemporary management. In *Cvp J.Cardiovasc.Pulm.Technol.* (Ninth, Vol. 2, Issue 3). Mc Graw Hill Education. <https://doi.org/10.2307/3007764>
- Arikunto Suharsimi. (2013). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. In *Jakarta: Rineka Cipta*. Rineka cipta. <http://r2kn.litbang.kemkes.go.id:8080/handle/123456789/62880>
- Boe, I. (2014). Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, ISSN: 2337-3067, 3(10), 559–580.
- Erwin, E., & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence of Motivation and Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal Emba*, 8(3), 144–153.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388–406. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mubarok, E. S., & Putra, H. (2018). The Influence of Training, Competence, and Motivation on Employees Performance of Workers Social Security Agency in Banten Province, Indonesia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 9(4), 129–139. www.iiste.org
- Neuman, W. L. (2014). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. In *Pearson Education Limited* (Seventh). Pearson Education Limited. <https://doi.org/10.2307/3211488>
- P Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zunafa Publiishing. (First (ed.)). Zanafa Publishing.
- Purwanto, K. (2020). Effect of Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36. <https://doi.org/10.46643/ijmb.v1i1.6>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta. In *Bandung: Alfabeta*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. dan R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Gava Madia. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1145398>

Sultana, A., Irum, S., Abid, K., & Nasir Mehmood. (2012). Impact of training on employee performance :A study of telecommunication sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2, 646–661.

Tho'in, M. (2018). Effects of Training, Work Discipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank. *Al-Tijary*, 3(2), 131. <https://doi.org/10.21093/at.v3i2.1126>