



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2729-2736

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

# Pengaruh Pelatihan Kerja, *Employee Branding*, Dan *Employee Empowerment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv.Paket Sejahtera Medan

Yeremi Revael Manullang<sup>1</sup>, Elperida Juniarni Sinurat<sup>2</sup>, Kristanty Nadapdap<sup>3</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

[jeresianullang@gmail.com](mailto:jeresianullang@gmail.com), [elperida250675@gmail.com](mailto:elperida250675@gmail.com), [tantynatalia82@gmail.com](mailto:tantynatalia82@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membahas tentang pengaruh pelatihan kerja *employee branding* dan *employee empowerment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Paket Sejahtera Medan. Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif lebih diarahkan untuk meneguhkan teori (*confirmatory analysis*). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Paket Sejahtera Medan yaitu sebanyak 35 orang karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, *employee branding* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, *employee empowerment* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan pelatihan kerja, *employee branding*, dan *employee empowerment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,874 (87,4%). Maka dapat disimpulkan sebesar 87,4% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja, *employee branding*, dan *employee empowerment*, sisanya 100%-87,4% = 12,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja *Employee Branding*, *Employee Empowerment*, Produktivitas Kerja Karyawan

## 1. Latar Belakang

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Produktivitas perusahaan dapat meningkat apabila dikerjakan oleh sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini di mana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi yang lain di antaranya alam, tenaga kerja dan keahlian di mana faktor itu dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan efektif dan efisien, Wirawan Haris, & Suwena, (2019).

Pelatihan kerja adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan menurut Kasman. Menurut Purnaya, pelatihan memberikan wadah lingkungan bagi karyawan untuk memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pentingnya perubahan sikap dan perilaku dalam proses pelatihan juga di tekankan, karena penguasaan pengetahuan dan keterampilan tidak bermakna apabila tidak diiringi perubahan sikap dan perilaku karyawan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Pelatihan yang efektif, diperlukan suatu perusahaan yang baik dan terarah, sehingga hasil dari program ini memberikan dampak positif bagi perusahaan. Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan.

*Employee branding* dapat digambarkan sebagai seluruh persepsi yang positif tentang pekerjaan dan tempat kerja terbaik yang dipikirkan karyawan. Martin, (2008) mengemukakan bahwa *employee branding* merupakan cara menarik seseorang atau orang-orang berbakat agar mau bergabung dengan organisasi dan memastikan bahwa antara karyawan potensial dan organisasi memiliki kesesuaian/kecocokan (merek, visi) sehingga bisa memberikan hasil yang sesuai dengan harapan. Perusahaan dalam menerapkan konsep *employee branding* diantaranya dapat melalui penanaman lima nilai yang terdiri dari nilai sosial, nilai ekonomi, nilai

ketertarikan, nilai pengembangan, dan nilai aplikasi Bertehon (2005). Dalam konsep ini perusahaan dituntut untuk dapat memberikan *competitive advantages* yang mencakup setidaknya tiga jenis manfaat diantaranya manfaat ekonomis, manfaat psikologis dan manfaat fungsional Amelia (2018). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan bangga dengan perusahaannya, akan menceritakan pengalamannya kepada orang lain melalui media sosial. Hal tersebut menunjukkan mulai terbangunnya *employee branding*. Pengertian *employee branding* adalah proses membuat karyawan bergabung dengan misi, nilai, dan visi organisasi yang memotivasi mereka untuk membantu menyampaikan pesan tersebut kepada pelanggan, pemangku kepentingan, prospek, dan karyawan lainnya Kusuma, (2021).

*Employee empowerment* diterapkan di dalam organisasi maka karyawan cenderung lebih berkomitmen, merasa terlibat dan bersemangat untuk pekerjaannya. Dengan itu, dapat di nyatakan *employee empowerment* berdampak pada produktivitas karyawan melalui karyawan yang lebih terlibat dalam suatu aktivitas atau pekerjaan. Nathan *et al*, (2018) menjelaskan bahwa upaya melibatkan karyawan dalam suatu organisasi juga dapat menjadikan karyawan tersebut agar lebih produktif karena merasa diperlakukan di suatu organisasi dan juga akan berpengaruh pada tujuan utama organisasi karyawan yang di bedakan dan dilibatkan lebih berkomitmen, terlibat dan bersemangat untuk pekerjaannya. Karyawan juga akan merasa dihargai dan diakui apabila diikuti sertakan pada suatu aktivitas yang sedang atau akan berlangsung, yang di mana akan menjadikan karyawan lebih dapat bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya secara suka rela dan sepenuh hati Natrajan *et al*, (2018). Nasir & Islam, (2017) menyatakan bahwa karyawan dapat dikatakan sudah terlibat terhadap pekerjaan yang dilakukan apabila karyawan tersebut tidak lagi memperhitungkan waktu dan banyaknya tanggung jawab pada pekerjaannya. *Employee empowerment* merujuk pada pemberian wewenang, kebebasan, dan tanggung jawab kepada karyawan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan mereka. Tujuan utama dari *empowerment* adalah meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kinerja karyawan. Namun, ketika penerapan *employee empowerment* tidak seimbang atau timpang, khususnya dalam hal pembagian tugas dan tanggung jawab, hal ini dapat menimbulkan berbagai masalah yang berdampak negatif pada karyawan dan perusahaan. Karyawan diberdayakan untuk membuat keputusan, tetapi tidak ada batasan yang jelas mengenai peran karyawan, atau jika tanggung jawab tidak dibagi dengan jelas, ini dapat menimbulkan kebingungan. Karyawan mungkin merasa kewalahan atau tidak tahu harus fokus pada tugas apa, yang mengarah pada kebingungan dalam pengambilan keputusan atau menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan memastikan bahwa pemberian wewenang dan tanggung jawab dilakukan secara seimbang, adil, dan didukung dengan pelatihan yang memadai agar karyawan dapat berfungsi secara optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tujuan perusahaan.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2017) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

### 2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 2.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2015) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek/subjek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Paket Sejahtera Medan yaitu sebanyak 35 orang karyawan.

#### 2.2.2 Sampel

Sampeil adalah bagian dari populasi (seibagian atau wakil populasi yang diteiliti). Sampeil peineelitian adalah seibagian dari populasi yang di ambil seibagai sumbeir data dan dapat meiwakili seiluruh populasi. Adapun peineintu jumlah sampeil yang digunakan peinulis dalam peineelitian ini adalah deingan meitodei sampeil jeinuh. Sugiyono, (2016) meingatakan bahwa sampling jeinuh adalah teiknik peineintuan sampeil bila seimua anggota populasi digunakan seibagai sampeil yaitu seibanyak 35 orang karyawan.

### 2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data-data, informasi, keterangan-keterangan serta fakta-fakta yang dibutuhkan untuk

penelitian ini, maka dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Pengumpulan data primer (*primary data*) yaitu pengumpulan data yang diperoleh peneliti dengan terjun langsung ke lokasi penelitian untuk mencari fakta yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu dilakukan dengan menggunakan
  - a. Kuesioner (Angket)  
Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian
  - b. Observasi (Pengamatan)  
Observasi dilakukan secara langsung dilokasi tempat penelitian guna mendapatkan data primer
  - c. Interview (Wawancara)  
Wawancara dilakukan untuk bertukar informasi melalui tanya jawab guna mendapatkan data primer.
2. Pengumpulan data sekunder (*Secondary data*) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui kegiatan pengumpulan data yang diperoleh dari sumber kedua.
  - a. Studi kepustakaan  
Pengumpulan data yang diperoleh dari buku, karya ilmiah serta pendapat para ahli yang berkompentensi serta memiliki relevansi dengan masalah yang akan di teliti.
  - b. Studi dokumentasi  
Teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen-dokumen yang ada dilokasi peneliti atau sumber-sumber lain yang terkait dengan penelitian.

## 2.4 Metode Analisis Data

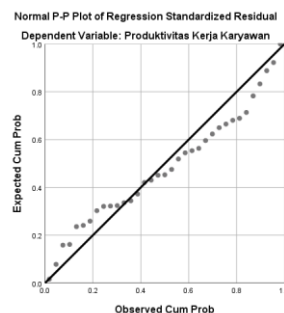
Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

## 3. Hasil dan Diskusi

### 3.1 Hasil

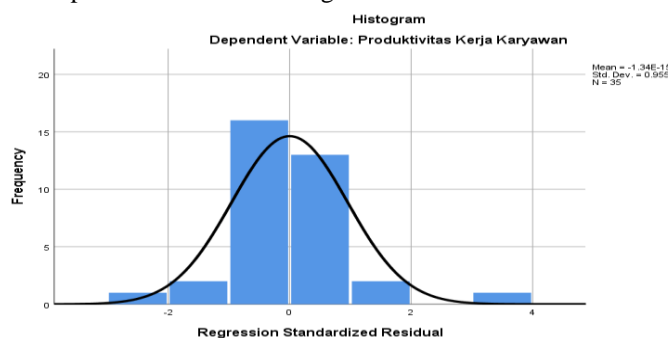
#### 3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan 2 model pengujian yaitu pengujian dengan grafik dan uji normalitas *statistic Kolmogorov Smirnov*.



**Gambar 3.1 Uji Normalitas *Probability Plot***

Berdasarkan Gambar 4.1 grafik normal *probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 3.2 Uji Normalitas Kurva Histogram**

Gambar 4.2 kurva histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3.1**  
**Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10580833
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.111
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109 <sup>c</sup>

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,109, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### 3.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

**Tabel 3.2**  
**Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	.740	1.351
	Employee Branding	.799	1.251
	Employee Empowerment	.670	1.493

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF masing masing variabel bebas adalah 1,351, 1,251, dan 1,493, seluruh nilai VIF variabel bebas < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.1.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas scatterplot dan glejser.

**Tabel 3.3**  
**Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.166	2.015		.579	.567
Pelatihan Kerja	-.075	.480	-.033	-.157	.876
Employee Branding	-.055	.392	-.028	-.140	.889
Employee Empowerment	.025	.071	.078	.358	.723

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Tabel 3.3 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0,876, 0,889, dan 0,723 dimana seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

### 3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bermanfaat terutama untuk tujuan peramalan (*estimation*), yaitu tentang bagaimana variabel independen digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

**Tabel 3.4**  
**Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.390	2.787		1.575	.125
	Pelatihan Kerja	5.467	.664	.584	8.239	.000
	Employee Branding	2.808	.542	.353	5.179	.000
	Employee Empowerment	.332	.098	.253	3.400	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 4,390 + 5,467X_1 + 2,808 X_2 + 0,332 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 4,390 artinya jika nilai pelatihan kerja, *employee branding*, dan *employee empowerment* bernilai 0, maka nilai produktivitas kerja karyawan adalah 4,390.
2. Koefisien regresi pelatihan kerja ( $X_1$ ) sebesar 5.467 artinya jika pelatihan kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 5.467 satuan.
3. Koefisien regresi *employee branding* ( $X_2$ ) sebesar 2.808 artinya jika *employee branding* sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 2.808 satuan.
4. Koefisien regresi *employee empowerment* ( $X_3$ ) sebesar 0,332 artinya jika *employee empowerment* sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,332 satuan.

### 3.3 Hasil Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
2.  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} (n-k-1)$$

$n$  = Jumlah responden,  $k$  = Jumlah variabel penelitian,  $\alpha = 5\%$

$$t_{tabel} = \frac{0,05}{2} (35-4-1) = 0,0025;30, t_{tabel} = 2,042.$$

**Tabel 3.5**  
**Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.390	2.787		1.575	.125
	Pelatihan Kerja	5.467	.664	.584	8.239	.000

Employee Branding	2.808	.542	.353	5.179	.000
Employee Empowerment	.332	.098	.253	3.400	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung pelatihan kerja sebesar 8,239 > t tabel 2,042 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima dapat disimpulkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung *employee branding* sebesar 5,179 > t tabel 2,042 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima dapat disimpulkan *employee branding* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung *employee empowerment* sebesar 3,400 > t tabel 2,042 dan nilai sig sebesar 0,002 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima dapat disimpulkan *employee empowerment* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Kriteria pengambilan keputusan :

1. H<sub>0</sub> diterima, jika F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> pada α = 5%
2. H<sub>a</sub> diterima, jika F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> pada α = 5%

Adapun rumus mencari nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$$F = (df_1:df_2)$$

$$df_1 = k-1, df_2 = n - k$$

$$n = \text{jumlah sampel}, k = \text{jumlah variabel}$$

$$df_1 = 4-1 = 3, df_2 = 35-4 = 31, F = 3;31, F \text{ tabel} = 2,91$$

**Tabel 3.6**

#### Uji Signifikansi Silmutan (Uji F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1158.201	3	386.067	79.379	.000 <sup>b</sup>
	Residual	150.771	31	4.864		
	Total	1308.971	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Employee Empowerment, Employee Branding, Pelatihan Kerja

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 79,379 > F tabel 2,91 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima dapat disimpulkan pelatihan kerja, *employee branding*, dan *employee empowerment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Jika nilai mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang diberikan untuk memprediksi variabel terikat.

**Tabel 3.7**

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.885	.874	2.205

a. Predictors: (Constant), Employee Empowerment, Employee Branding, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.936>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,874 (87,4%). Maka dapat disimpulkan sebesar 87,4% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja, *employee branding*, dan *employee empowerment*, sisanya  $100\% - 87,4\% = 12,6\%$  dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **3.4 Diskusi**

#### **3.4.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Paket Sejahtera Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus I (2024) dan Harahap, R., & Sijabat, H. (2022) yang menyatakan bahwa elatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap roduktivitas kerja. Melalui pelatihan kerja, karyawan dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman baru yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Peningkatan kompetensi ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, tepat waktu, dan mampu menghasilkan output yang lebih berkualitas. Selain itu, pelatihan kerja juga meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan yang terstruktur dan berkesinambungan, karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi maupun metode kerja terbaru yang dibutuhkan dalam operasional perusahaan. Hasilnya, produktivitas kerja karyawan meningkat secara keseluruhan, yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian target dan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga CV. Paket Sejahtera Medan perlu terus mengembangkan program pelatihan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

#### **3.4.2 Pengaruh *Employee Branding* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

*Employee branding* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Paket Sejahtera Medan. *Employee branding* yang kuat menciptakan rasa bangga dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Amelia (2018) menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan bangga dengan perusahaannya, akan menceritakan pengalamannya kepada orang lain melalui media sosial. Hal tersebut menunjukkan mulai terbangunnya *employee branding*. Ketika karyawan merasa menjadi bagian penting dari citra positif perusahaan, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi dan bekerja dengan lebih antusias. Identitas perusahaan yang positif dalam benak karyawan juga mendorong mereka untuk menjaga nama baik perusahaan melalui kinerja yang optimal. Selain itu, *employee branding* yang efektif dapat memperkuat budaya kerja yang sehat, memperbaiki komunikasi internal, serta meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*). Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan semangat kerja dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil analisis data, *employee branding* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, CV. Paket Sejahtera Medan perlu terus membangun citra perusahaan yang kuat tidak hanya kepada publik eksternal, tetapi juga kepada karyawan sebagai aset penting dalam mendorong pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan.

#### **3.4.3 Pengaruh *Employee Empowerment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

*Employee empowerment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Paket Sejahtera Medan. Pemberdayaan karyawan memberikan wewenang, kepercayaan, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pengambilan keputusan serta pelaksanaan tugas. Nathan *et al*, (2018) menjelaskan bahwa upaya melibatkan karyawan dalam suatu organisasi juga dapat menjadikan karyawan tersebut agar lebih produktif karena merasa diperlakukan di suatu organisasi dan juga akan berpengaruh pada tujuan utama organisasi karyawan yang di bedakan dan dilibatkan lebih berkomitmen, terlibat dan bersemangat untuk pekerjaannya. Ketika karyawan merasa dipercaya dan dihargai, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan. *Empowerment* juga mendorong karyawan untuk lebih proaktif, kreatif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Selain itu, rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan pun meningkat, sehingga memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa *employee empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, CV. Paket Sejahtera Medan perlu terus mengembangkan strategi pemberdayaan karyawan melalui pelatihan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, dan komunikasi yang terbuka agar produktivitas kerja semakin optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara berkelanjutan.

#### 4. Kesimpulan

Adapun hasil yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung pelatihan kerja sebesar  $8,239 > t$  tabel  $2,042$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dapat disimpulkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung *employee branding* sebesar  $5,179 > t$  tabel  $2,042$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima dapat disimpulkan *employee branding* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung *employee empowerment* sebesar  $3,400 > t$  tabel  $2,042$  dan nilai sig sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima dapat disimpulkan *employee empowerment* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar  $79,379 > F$  tabel  $2,91$  dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima dapat disimpulkan pelatihan kerja, *employee branding*, dan *employee empowerment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar  $0,874$  ( $87,4\%$ ). Maka dapat disimpulkan sebesar  $87,4\%$  produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja, *employee branding*, dan *employee empowerment*, sisanya  $100\% - 87,4\% = 12,6\%$  dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Referensi

1. Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
2. Buston, E., Pardosi, S., & Efendi, P. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap pengetahuan kesiapsiagaan manajemen bencana pada keluarga di daerah pesisir pantai kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Umum Dan Kesehatan Aisyiyah (JAKIYAH)*, 6(2), 92-98.
3. Harahap, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 52-64.
4. Martin, G. (2008). Employer branding and corporate reputation management: a model and some evidence. In *The peak performing organization* (pp. 298-320). Routledge.
5. Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2019). The Influence Of Work Discipline On The Work Productivity Of Production Department Employees At Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi In 2016. *Journal Of Economic Education Undiksha*, 10(1), 305.
6. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
7. Suhaimi, S. A., Abdullah, S. A., Mohamad, M., Yahya, K. S., Razali, N. I., & Marzuki, W. N. F. W. (2018). The effects of employee empowerment, teamwork and training towards organizational commitment among hotel employees in Melaka. *Global Business and Management Research*, 10(3), 734.
8. Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Optimal*, 18(2), 94-104.

---