

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>**ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
MELALUI FAKTOR PELATIHAN****Zuki Kurniawan¹, Adie Irwan Kusumah², Neuneung Sadiyah³**
Universitas 17 Agustus 1945 Cirebonkurniawan.zuki69@untagcirebon.ac.id**ABSTRACT**

This research is a descriptive verification study using a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Prunabon Global Supplies Indonesia. The research sample was selected using random sampling techniques to obtain the experimental and control groups. Based on the results of data processing, that PT. Prunabon Global Supplies Indonesia in the training method using the hall method. The results showed that in the experimental group some employees responded positively to training with an average value of 81.26, while the average in the control group was 75.51. The percentage increase from before and after treatment in the experimental group was 10% while the control group was 5.29%. And the statistical hypothesis test shows a significant value (t) 0,000 is smaller than α determined (0.05) or seen from the hypothesis testing criteria obtained t count greater than t table ($3.849 \geq 1.669$) thus H_0 is rejected and H_a is accepted. This shows that training is very influential in increasing employee work productivity.

Keywords: Human resource management; Work training; Work productivity**ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Prunabon Global Supplies Indonesia. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan teknik random sampling sehingga didapat kelompok eksperimen dan kontrol. Berdasarkan hasil pengolahan data, bahwa PT. Prunabon Global Supplies Indonesia dalam metode pelatihan yaitu menggunakan metode balai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada kelompok eksperimen sebagian pegawai merespon positif terhadap pelatihan yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 81,26, sedangkan rata-rata pada kelompok kontrol sebesar 75,51. Prosentase peningkatan dari sebelum dan sesudah treatment pada kelompok eksperimen sebesar 10% sedangkan kelompok kontrol 5,29%. Dan uji hipotesis statistik menunjukkan nilai signifikan (t) 0,000 lebih kecil dari α yang ditetapkan (0,05) atau dilihat dari kriteria pengujian hipotesis didapatkan hasil t hitung lebih besar dari t table ($3,849 \geq 1,669$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan pelatihan sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Manajemen SDM; Pelatihan kerja; produktivitas kerja.**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan suatu asset atau kekayaan pada suatu perusahaan yang memegang peran penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Menyadari pentingnya hal tersebut maka faktor manusia harus dikelola semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam upaya mengelola faktor manusia tersebut, ada faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, yaitu mengenai kebutuhan manusia itu sendiri, karena manusia itu sendiri berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, oleh karena itu kebutuhan

manusia juga bermacam-macam, baik yang bersifat materiil maupun non materiil.

Kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia sebenarnya seimbang dengan kebutuhan manusia untuk bekerja. Manusia harus bekerja dengan baik untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan hidupnya. Suatu pekerjaan dapat dikatakan dengan baik apabila pekerjaan itu dikerjakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan biasanya memiliki kriteria tertentu untuk melakukan penilaian terhadap kinerja sumber daya manusianya atau dalam hal ini adalah pegawainya. Kinerja pegawai memiliki

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

pengaruh yang signifikan dalam produktivitas perusahaan. Untuk itu perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik demi terciptanya efektivitas kerja.

Efektivitas kerja dipengaruhi oleh kemampuan dan kinerja pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif apabila ditopang dengan kemampuan yang mumpuni. Kemampuan tersebut dihasilkan dari beberapa faktor seperti: bakat, ilmu pengetahuan dan pelatihan. Bakat merupakan kemampuan seseorang yang dimiliki sejak lahir. Ilmu pengetahuan merupakan sesuatu yang diperoleh melalui proses belajar. Sedangkan pelatihan merupakan sesuatu yang diperoleh karena dilakukan secara terus-menerus. Pelatihan menjadi faktor terpenting dalam upaya meningkatkan kemampuan kinerja pegawai.

Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, pelatihan kerja mengandung tiga aspek penting yang perlu diwujudkan dalam pelaksanaannya, yaitu penguasaan pengetahuan, meningkatnya keterampilan, serta terjadinya perubahan sikap dan perilaku.

Perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan terjadi dalam proses pelatihan merupakan aspek yang sangat penting, karena penguasaan pengetahuan dan meningkatkannya keterampilan menjadi tidak bermakna apabila sikap dan perilaku pegawai tidak mengalami perubahan kearah yang lebih baik dalam peningkatan kerjanya. Pelatihan kerja memainkan peranan yang signifikan dalam mengembangkan sumber daya manusia, dan hanya dengan pegawai yang terlatih dan efisien suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu mengingat pentingnya peran pelatihan dalam kinerja pegawai, perusahaan biasanya memberikan ruang dan waktu bagi pegawai baru seperti *Training Centre* atau ruangan khusus bagi pegawai baru yang masih dalam tahap pelatihan dan juga adanya masa pelatihan kerja bagi pegawai baru di beberapa bulan awal masuk kerja. Kaitannya dengan hal itu penulis melakukan observasi langsung ke

lapangan di PT. Prunabon Global Supplies Indonesia.

PT. Prunabon Global Supplies Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis *Furniture* di kategori bamboo / rottan, sintetis dan kayu jati dengan sistem impor ekspor. PT. Prunabon di dirikan di Ibukota Republik *Siprus* pada tahun 1980. Perusahaan ini beroperasi di *Siprus Limassol* dimana kantor pusat terletak dan satu *showroom* di dirikan di kota *Nicosia*. PT. Prunabon memiliki *Tranding LLC* kantor wilayah yang terletak di Dubai dan bertanggung jawab untuk menutupi pasar Uni Emirat Arab. Sementara pabrik PT. Prunabon Global Supplies Indonesia ini dalam sarana produksi terletak di kota Cirebon dari Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis di PT. Prunabon Global Supplies Indonesia pada Hari Kamis Tanggal 19 Januari 2017 didapatkan informasi bahwa ada beberapa dugaan-dugaan permasalahan yang menjadi pokok permasalahan diantaranya ialah :

1. Diduga faktor sumber daya manusia yang dirasakan kurang terampil dalam hal menganyam rotan.
2. Antara permintaan dan hasil produksi yang dilakukan diduga terdapat suatu kondisi tidak berimbang.
3. Kondisi permintaan dan daya beli masyarakat diduga menjadi salah satu penyebab kurangnya daya beli dari daerah local.
4. Faktor kesejahteraan pegawai yang diduga belum merata.

Dari beberapa permasalahan diatas yang menjadi pokok permasalahan adalah kurangnya sumber daya manusia yang kurang terampil dalam hal menganyam rottan serta permintaan dari hasil produksi tidak seimbang. Hal tersebut didasari oleh kinerja pegawai yang kurang optimal, hal ini menjadi alasan utama penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Faktor Pelatihan sebagai studi kasus pada PT. Prunabon Global Supplies Indonesia "Berdasarkan permasalahan di atas, maka ada beberapa pertanyaan yang diajukan atau dirumuskan peneliti untuk selanjutnya ditelaah dalam penelitian ini, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

1. Bagaimana metode pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang dilakukan PT. Prunabon Global Supplies Indonesia?
2. Sejauh mana pencapaian produktivitas kerja pegawai pada PT. Prunabon Global Supplies Indonesia ?
3. Seberapa besar hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja baik secara hubungan dan signifikasi ?

Oleh karena itu, ditinjau dari perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui metode pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang dilakukan PT. Prunabon Global Supplies Indonesia.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pencapaian produktivitas kerja pegawai pada PT. Prunabon Global Supplies Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara pelatihan dengan produktivitas baik secara hubungan dan signifikasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas, misalnya menganyam rottan.

Pelatihan didefinisikan oleh Chrisogonus D. Pramudyo (2007 : 16) “ Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya“.

Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan dan pekerjaan. Yang harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang akan terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik akan dibenahi sedemikian rupa agar pegawai menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas dapat

dikerjakan dengan baik oleh para pegawai yang telah mengikuti pelatihan.

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2011 :52) antara lain :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- b. Meningkatkan pproduktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap modal dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
- h. Menghindarkan keseragaman.
- i. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai perlu melibatkan sumber daya manusianya melalui faktor pelatihan. Dengan faktor pelatihan akan terjamin tersedianya tenaga kerja dalam perusahaan yang mempunyai keahlian, terlatih dan terdidik.

Para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien dan efektif, apabila mereka sebelum bekerja menerima pelatihan terlebih dahulu di bawah pengawasan instruktur ahli. Pelatihan perlu dilaksanakan secara sistematis demi memperoleh dan mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.

Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional Indonesia mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif = *do right things*). Efisiensi dapat diartikan sebagai ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi = *do things right*).

Menurut Nasution, Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat (Salinding, 2011: 34).

Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (umar, 2005). Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa penilaian produktivitas selain dapat dihitung antara perbandingan *output* dan *input*, juga dapat dinilai dengan melihat proses atau kegiatan pelaksanaan kegiatan manajemen.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen atau unsur yang akan diteliti (Darmawan, 2013:138). Populasi merupakan sumber data yang digeneralisasikan dari banyaknya jumlah atau ukuran subjek atau objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Prunabon Global Supplies Indonesia yang berjumlah 200 pegawai.

Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode dan instrumen penelitian, di samping pertimbangan waktu, tenaga dan pembiayaan (Darmawan, 2013:138). Dari pertimbangan yang sudah peneliti lakukan, sampel penelitian ini diambil secara acak (*random sampling*). Dalam menentukan besar sampel digunakan rumus yang disebut slovin, yang dikemukakan oleh (Umar, 2004 :78).

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presisi / ketidaktekelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Penulis dalam penelitian ini menetapkan besar e = 10%, yaitu :

$$n = \frac{200}{200 \cdot (10\%)^2 + 1}$$

n = 66,67 (dibulatkan menjadi 67)

Dari hasil diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 responden dari seluruh pegawai pada PT Prunabon Global Supplies Indonesia. Selanjutnya, dalam penelitian ini akan diambil sampel 2 kelompok untuk kelompok eksperimen yaitu sebanyak 33 pegawai (responden) dan 34 pegawai (responden) sebagai kelompok kontrol.

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan digunakan bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Menurut Jonathan Sarwono (2006 :79) mendefinisikan desain penelitian adalah “Bagaikan sebuah peta jalan bagi peneliti yang menuntun serta menentukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan”.

Dalam penelitian ini terdapat dua kelompok yang masing-masing dipilih secara acak (random). Kelompok pertama diberi perlakuan (X) disebut kelompok eksperimen dan kelompok kontrol yang tidak diberi perlakuan. Dalam proses penelitian, kelompok eksperimen diberi perlakuan pelatihan kerja sedangkan kelompok kontrol tidak diberi perlakuan pelatihan kerja.

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian *Experimental Design* bentuknya *pretest-posttest experiment group design*. Kegunaannya adalah untuk mengetahui peningkatan hasil pelatihan kerja pegawai sebelum dan sesudah diberikan pelatihan kerja.

Berikut adalah peta konsep desain penelitian kelompok eksperimen pretest-posttest (Sukmadinata, 2013:204) :

Kelompok A (Kel Eksperimen)

O₁ → X₁ → O₂ →

Kelompok B (Kel Kontrol)

O₁ → X₂ → O₂ →

Keterangan :

O₁ : Sebelum (Pre-test) ada pelatihan kerja

X₁ : Diberi perlakuan pelatihan kerja

X₂ : Tidak diberi pelatihan kerja

O₂ : Sesudah (Post-test) pelatihan kerja

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012: 132), menjelaskan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau narasumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data ialah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1) Uji Persyaratan Analisis

Sebelum peneliti menentukan teknik analisis statistik yang digunakan, terlebih dahulu mengukur keabsahan sampel. Cara yang digunakan dengan uji normalitas dan uji homogenitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dilakukan untuk menentukan metode statistik yang digunakan. Jika data berdistribusi normal

dapat digunakan metode statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal maka dapat digunakan metode non-parametrik.

b. Uji Homogenitas

Setelah uji normalitas, dilakukan pengujian terhadap kesamaan (homogenitas), yakni seragam atau tidaknya varians populasi yang diambil dari populasi yang sama (Sudjana, 1996:239).

2) Uji Hipotesis

Berdasarkan hipotesis penelitian yang sudah dipaparkan, maka hipotesis statistiknya dapat ditulis sebagai berikut:

$$H_0 : \mu_A = \mu_B$$

$$H_a : \mu_A \neq \mu_B$$

Jika μ_A menotasikan “rata-rata produktivitas kerja pegawai pada kelompok kontrol”, μ_B menotasikan “rata-rata hasil produktivitas kerja pegawai pada kelompok eksperimen”. Maka notasi $\mu_A = \mu_B$ menyatakan tidak ada perbedaan antara kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Sedangkan notasi $\mu_A \neq \mu_B$ menyatakan ada perbedaan antara kelompok kontrol dan kelompok eksperimen.

Varians (S^2)	53,60
Std.Deviation	7,32

Berdasarkan Tabel Diatas, menjelaskan bahwa sekor nilai bervariasi dengan nilai tertinggi 83 dan nilai terendah 46. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata kelompok eksperimen sebelum *treatment* memiliki skor rata-rata 73,52 dan dapat dikatakan “cukup”.

b) Sesudah *treatment* (Post-test)

Setelah dilakukan *treatment*, yaitu memperlakukan kelompok eksperimen dengan pelatihan kerja, didapatkan rata-rata nilai pegawai adalah 81,26. Data tersebut didapatkan dari hasil penyebaran angket dengan jumlah 34 responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Pelatihan Kerja Pegawai Sesudah

Treatment Kelompok Eksperimen

Statistika	Skor
Jumlah Pegawai (N)	34
Maksimum (X_{Max})	98

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Hasil Tes

1) Hasil Pelatihan Pada Kelompok Eksperimen

a) Sebelum *treatment* (Pre-test)

Untuk hasil pelatihan kerja pegawai kelompok eksperimen sebelum *treatment* atau sebelum dilakukan pelatihan kerja, didapatkan rata-rata nilai pegawai adalah 73,52. Data tersebut didapatkan dari hasil penyebaran angket dengan jumlah 34 responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Pelatihan Kerja Pegawai Sebelum

Treatment Kelompok Eksperimen

Statistika	Skor
Jumlah Pegawai (N)	34
Maksimum (X_{Max})	83
Minimum (X_{Min})	46
Mean (\bar{X})	73,52
Median (Me)	74

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

Minimum (X_{Min})	60
Mean (\bar{X})	81,26
Median (Me)	82,5
Varians (S^2)	124,4
Std.Deviation	11,16

Sumber : Data diolah SPSS.20

Berdasarkan table Diatas, memperlihatkan bahwa skor nilai bervariasi dengan nilai tertinggi 98 dan nilai terendah 60. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui rata-rata atau *mean* = 81,26. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang telah dilakukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut didasari dengan adanya peningkatan skor total yang didapatkan kelompok eksperimen sebelum adanya pelatihan kerja.

Berikut penulis sajikan data perbandingan hasil pelatihan kerja pada kelompok eksperimen sebelum dan sesudah *Treatment*.

Tabel 3. Perbandingan Hasil Pelatihan Kelompok Eksperimen Sebelum dan Sesudah *Treatment*

Statistika	Skor Sebelum <i>Treatment</i>	Skor Sesudah <i>Treatment</i>
Jumlah Pegawai (N)	34	34
Maksimum (X_{Max})	83	98
Minimum (X_{Min})	46	60
Mean (\bar{X})	73,52	81,26
Median (Me)	74	82,5
Varians (S^2)	53,60	124,4
Std.Deviation	7,32	11,16

Sumber : Data diolah SPSS.20

Jika melihat rata-rata skor akhir dari sebelum *Treatment* dan sesudah *Treatment*, maka dapat terlihat adanya peningkatan yang cukup signifikan. Berikut penulis sajikan presentase peningkatannya :

Tabel 4. Persentase Peningkatan Hasil Pelatihan Kelompok Eksperimen

Rata-rata Sebelum <i>Treatment</i> (\bar{x}_a)	Rata-rata Sesudah <i>Treatment</i> (\bar{x}_b)	Rentang Rata-rata (r)	Persentase Peningkatan (%)
73,52	81,26	8	10 %

Sumber : Data diolah SPSS.20

$$X = \frac{r}{\bar{x}_b} \times 100$$

$$X = \frac{8}{81,26} \times 100$$

$$X = 9,84 \%$$

Jadi, persentase peningkatan rata-rata skor akhir kelompok eksperimen adalah 9,84% atau dibulatkan menjadi 10 %.

2) Hasil Pelatihan Pada Kelompok Kontrol

a) Sebelum *Treatment* (*Pre-test*)

Kelompok kontrol merupakan kelompok yang tidak diperlakukan dengan pelatihan kerja, akan tetapi dilakukan dengan tes yang sama dengan kelompok eksperimen, yaitu dengan *pre-test* yang dilakukan sebelum *Treatment* dan *post-test* yang dilakukan sesudah *Treatment*. Dari hasil *pre-test* yang dilakukan, diketahui skor rata-rata kelompok kontrol sebelum *Treatment* adalah 71,45. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Pelatihan Kerja Pegawai Sebelum *Treatment* Kelompok Kontrol

Statistika	Skor
Jumlah Pegawai (N)	33
Maksimum (X_{Max})	81
Minimum (X_{Min})	65
Mean (\bar{X})	71,45
Median (Me)	76
Varians (S^2)	13,38
Std.Deviation	3,66

Sumber : Data diolah SPSS.20

Berdasarkan table di atas, didapatkan bahwa skor nilai bervariasi dengan skor tertinggi 81 dan nilai terendah 65. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata kelompok kontrol sebelum *treatment* memiliki skor rata-rata 71,45 dan dapat dikatakan “cukup”.

b) Sesudah *treatment* (Post-test)

Perlakuan terhadap kelompok kontrol yaitu tidak diberikan pelatihan kerja, akan tetapi dilakukan dengan tes yang sama dengan kelompok eksperimen, yaitu dengan *pre-test* yang dilakukan sebelum *Treatment* dan *post-test* yang dilakukan sesudah *Treatment*. Dari hasil *post-test* yang dilakukan, diketahui skor rata-rata kelompok kontrol sesudah *Treatment* adalah 75,51. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Pelatihan Kerja Pegawai Sesudah

***treatment* Kelompok Kontrol**

Statistika	Skor
Jumlah Pegawai (N)	33
Maksimum (X_{Max})	90
Minimum (X_{Min})	48
Mean (\bar{X})	75,51
Median (Me)	73
Varians (S^2)	91,25
Std.Deviation	9,55

Sumber : Data diolah SPSS.20

Berdasarkan tabel Diatas, terdapat peningkatan skor rata-rata yang didapatkan dari sebelum adanya pelatihan sebesar 71,45 dan sesudah pelatihan sebesar 75,51, namun peningkatan tersebut sangat rendah hal tersebut dikarenakan tidak adanya pelatihan kerja pada kelompok kontrol.

Berikut penulis sajikan data perbandingan hasil tes kelompok kontrol sebelum dan sesudah *treatment*.

Tabel 7. Perbandingan Hasil Pelatihan Kerja Kelompok Kontrol

Sebelum dan Sesudah *Treatment*

Statistika	Skor Sebelum <i>Treatment</i>	Skor Sesudah <i>Treatment</i>
Jumlah Pegawai (N)	33	33
Maksimum (X_{Max})	81	90
Minimum (X_{Min})	65	48
Mean (\bar{X})	71,45	75,51
Median (Me)	76	73
Varians (S^2)	13,38	91,25
Std.Deviation	3,66	9,55

Sumber : Data diolah SPSS.20

Jika melihat rata-rata skor akhir dari sebelum *Treatment* dan sesudah *Treatment*, maka dapat terlihat adanya peningkatan, namun peningkatan tersebut sangat rendah hal tersebut dikarenakan tidak adanya pelatihan kerja pada kelompok kontrol.

Berikut penulis sajikan prosentase peningkatannya :

Tabel 8. Prosentase Peningkatan Hasil Pelatihan Kelompok Kontrol

Rata-rata Sebelum <i>Treatment</i> (\bar{x}_a)	Rata-rata Sesudah <i>Treatment</i> (\bar{x}_b)	Rentang Jarak Rata-rata (r)	Prosentase Peningkatan (%)
71,45	75,51	4,06	5,29 %

Sumber : Data diolah SPSS.20

$$X = \frac{r}{\bar{x}_b} \times 100$$

$$X = \frac{4}{75,51} \times 100$$

$$X = 5,29 \%$$

Jadi, prosentase peningkatan rata-rata skor akhir kelompok Kontrol adalah 5,29%.

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>**b. Analisis Data**

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Aplikasi SPSS.20, diperoleh skor signifikan (Sig.) dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk kelompok eksperimen adalah 0,200. Dalam penelitian ini nilai alpha (α) yang digunakan adalah 0,05. Dengan demikian terlihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari alpha (α) yang ditetapkan ($0,200 > 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sedangkan skor signifikansi untuk kelompok kontrol adalah 0,200. Dengan demikian terlihat bahwa skor signifikansi lebih besar dari alpha (α) yang ditetapkan ($0,200 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS.20 selengkapnya dapat dilihat di lampiran.

Berdasarkan hasil uji homogenitas dengan menggunakan aplikasi SPSS.20 diketahui bahwa skor signifikansi 0,263. Dengan demikian terlihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari alpha (α) yang ditetapkan ($0,263 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa data dua kelompok berasal dari dua populasi yang variansnya sama (homogen). Hasil uji homogenitas dengan menggunakan SPSS.20 selengkapnya dapat dilihat di lampiran.

Karena data berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan berdistribusi homogen, maka untuk pengujian hipotesisnya menggunakan statistik parametris (*parametric statistic*), sehingga dalam pengujian SPSS.20 menggunakan Uji Independent Sampel Test (t) untuk membandingkan dua rata-rata. Berikut ini adalah hasil analisisnya:

Hipotesis:

$$H_0 : \mu_A \leq \mu_B$$

$$H_a : \mu_A > \mu_B$$

Keterangan:

 μ_A = rata-rata hasil belajar matematika siswa pada kelas eksperimen μ_B = rata-rata hasil belajar matematika siswa pada kelas control

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan Aplikasi SPSS.20 diperoleh nilai signifikan dengan Uji Independent Sampel Tes (t) adalah 0,000. Nilai alpha (α) yang digunakan adalah 0,05. Terlihat bahwa nilai signifikan lebih kecil dari α yang ditetapkan ($0,000 < 0,05$), atau dilihat dari

kriteria pengujian hipotesis didapatkan hasil t hitung lebih besar dari t table ($3,849 \geq 1,669$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya rata-rata hasil pelatihan kerja pegawai pada kelompok eksperimen lebih besar daripada rata-rata hasil dari kelompok kontrol yang tidak diberi perlakuan pelatihan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Metode pelatihan kerja yang diterapkan oleh PT. Prunabon Global Supplies Indonesia dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai yaitu menggunakan metode balai, metode balai adalah suatu ruangan yang terpisah digunakan untuk tempat pelatihan bagi para pegawai. Metode pelatihan dilakukan pada kelompok eksperimen yang diberi perlakuan mengenai teknik menganyam rotan. Berdasarkan metode pelatihan yang dilakukan pada kelompok eksperimen hasilnya jauh lebih baik dibandingkan dengan yang tidak diberi pelatihan kerja yaitu kelompok kontrol. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Terdapat perbedaan peningkatan produktivitas kerja pegawai secara signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Skor nilai tertinggi yang diperoleh di kelompok eksperimen adalah 98 dan nilai terendahnya adalah 60, sedangkan skor nilai tertinggi yang diperoleh di kelompok kontrol adalah 81 dan nilai terendahnya 65. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui rata-rata hasil pelatihan kerja pada kelompok eksperimen adalah 81,26 sedangkan rata-rata hasil dari kelompok kontrol adalah 75,51. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja kelompok eksperimen lebih baik daripada kelompok kontrol.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dibahas pada pembahasan, menunjukkan

Available Online at: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

bahwa nilai signifikan dengan Uji Independent Sampel Test (t) untuk skor angket adalah 0,000 dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari α yang ditetapkan (0,05) atau dilihat dari kriteria pengujian hipotesis didapatkan hasil t hitung lebih besar dari t table ($3,849 \geq 1,669$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis yang peneliti ajukan diterima yaitu pelatihan kerja memberikan efek yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak diberi pelatihan kerja. Jadi kesimpulannya pelatihan kerja memberikan efek yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Deni. 2013. "Metode Penelitian Kuantitatif ". Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. "Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia". Bandung : PT. Refika Aditama
- Pramudyo, Chrisogonus, D. 2007. "Cara Pinter Jadi Trainer". Jakarta : Percetakan Galang Press
- Salinding, Roni. 2011. "Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar ". Makasar : Universitas Hasanudin
- Sarwono, Jonathan. 2006. "Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif". Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sudjana, 1996. "Teknik Analisis Regresi dan Korelasi". Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2012. "Metode Penelitian Pendidikan". Bandung: CV. Alfabeta
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. "Metode Penelitian pendidikan". Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Umar, Husein. 2005. " Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi". Edisi Revisi Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama