

SKRIPSI

**ANALISIS PERBANDINGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
SEBELUM DAN SETELAH PELATIHAN PADA
P.T KUWERA JAYA DIMAKASSAR**

**RAHMAN-T
105720446213**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**ANALISIS PERBANDINGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
SEBELUM DAN SETELAH PELATIHAN PADA
P.T KUWERA JAYA DIMAKASSAR**

Sebagai Salah Satu Untuk Mencapai Gelar Sarjana
Program Studi Sarjana Manajemen (S.1)
Disusun dan diajukan oleh

**RAHMAN-T
105720446213**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : **Analisis Perbandingan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum dan Setelah Pelatihan pada PT. Kuwera Jaya Makassar**

Nama Mahasiswa : **RAHMAN T.**
NIM : 10572 04462 13
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyetujui,

Pembimbing I

Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.

Pembimbing II

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 903 078

Ketua Jurusan Manajemen

Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.
NBM: 109 3485

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan atas izin dan petunjuk Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Perbandingan produktivitas kerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan pada PT. Kuwera Jaya Makassar “** tak lupa pula penulis hanturkan salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa perubahan bagi umat manusia yaitu dari alam gelap gulita menuju alam terang menderang yang penuh perubahan seperti saat ini. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar di selesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Sebagai manusia, makhluk Allah yang tak luput dari kesalahan dan kekhilafan, serta segala kekurangan termasuk dalam penyusunan karya ini yang masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, deretan dan rangkaian saran dan kritiknya sangat diharapkan demi kesempurnaan karya ini. Penulis menyadari bahwa selama proses penyusunan skripsi ini banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM Ketua Jurusan Manajemen dan Seluruh Dosen dan staf tata usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM selaku pembimbing I dan bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku pembimbing II yang dengan senang hati meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam pemeriksaan ini.
5. Terima kasih kepada Kepala Pimpinan PT. Kuwera Jaya Makassar yang bersedia untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian
6. Untuk ayahanda tercinta Tama , dan Ibu tercinta Nur Halija, dan Kakak-kakakku tersayang yang telah banyak membantu baik secara moril maupun materil serta dukungan sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Untuk Sahabat terspesial Andi Sri Deviyanti S. Kep Yang selalu memberikan motivasi dan doanya dan temen-teman yang selalu memberikan semangat belajar dalam menyelesaikan pendidikan.

Makassar, 31 Januari 20118

RAHMAN-T

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahman T

NIM : 10572 04462 13

Program Studi : S.1 (Manajemen) Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: ***“ANALISIS PERBANDINGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SETELAH PELATIHAN PADA PT. KUWERA JAYA MAKASSAR”***

Adalah karya saya sendiri yang belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebut dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat permohonan ini saya buat sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Makassar, 31 Januari 2018

Yang Menyatakan

RAHMAN-T
NIM:10572 04462 13

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAK.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
B. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan.....	11
C. Hubungan Antara Pelatihan dengan Produktivitas.....	13
D. Pengertian Pelatihan.....	15
E. Manfaat Pelatihan.....	15
F. Tujuan Setelah Pelatihan.....	16
G. Penelitian Terdahulu.....	17

H. Kerangka Pikir.....	25
I. Hipotesis.....	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
B. Populasi dan Sampel.....	27
C. Metode Pengumpulan Data.....	27
D. Jenis Data dan Sumber Data.....	28
E. Definisi Operasional Variabel.....	29
F. Metode Analisis Data.....	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	31
B. Hasil Penelitian.....	36
C. Pembahasan.....	45

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	46
B. Saran.....	47

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Unit Kerja/Divisi.....	38
Tabel 4.5 Variabel Metode Pelatihan.....	39
Tabel 4.6 Variabel Isi Pelatihan.....	40
Tabel 4.7 Variabel Instruktur Penelitian.....	41
Tabel 4.8 Variabel Produktivitas (Sebelum Pelatihan).....	43
Tabel 4.9 Variabel Produktivitas (Setelah Pelatihan).....	43

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Kuwera Jaya Makassar.....	34

ABSTRAK

RAHMAN T, 10572 04462 13 “Analisis Perbandingan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum dan Setelah Pelatihan Pada PT. Kuwera Jaya Makassar” (dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai dan Muh. Nur Rasyid)

Latar Belakang: Dengan adanya pelatihan, seorang karyawan akan lebih termotivasi dan lebih setia terhadap perusahaan dimana dia bekerja dan dapat menimbulkan rasa percaya diri serta dapat mengembangkan keterampilannya.

Tujuan: Untuk mengetahui perbandingan produktivitas kerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan pada PT. Kuwera Jaya Makassar

Metode Penelitian: *Penelitian kuantitatif* adalah penelitian yang mengumpulkan data-data dan menyatakan variable-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan/I terhadap pelaksanaan pelatihan dan kinerja mereka itu sendiri. Dengan jumlah sampel 41 responden yang diambil dari seluruh populasi. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuisioner. Pengolahan data dilakukan dengan uji T perbandingan program SPSS versi 18.

Hasil penelitian: diperoleh bahwa dengan melakukan pelatihan pada karyawan PT. Kuwera Jaya Makassar dalam kategori baik. Dengan diketahui bahwa nilai Sig (2-tailed)= 0,000 yang berarti lebih kecil dari pada $\alpha = 0.05$, dengan demikian dinyatakan bahwa kita menerima hipotesis.

Saran: Sesuai dengan hasil diatas, maka dianjurkan agar setiap perusahaan melakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas.

Kata Kunci : Perbandingan produktivitas kerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang makin pesat sekarang ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan pasar yang ketat ini menuntut adanya rancangan penjualan dan pemasaran, produk dan orang-orang yang terlibat. Pihak manajemen menyadari bahwa perang serta karyawan pada suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan keinginan perusahaan yang dibutuhkan. (Ahmad, 2017).

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar yang tentunya mempunyai sumber daya manusia yang potensial untuk dikembangkan meskipun belum produktif. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif di tentukan usaha pengembangan dan pembinaan terhadap sumber daya manusia tersebut. Usaha-usaha ini bisa dilakukan melalui program pelatihan agar dapat membentuk SDM yang terampil, berkualitas dan lebih berkembang dan dapat bersaing dalam menghadapi era pasar bebas.

Perusahaan sangat tergantung pada baik dan buruknya sumber daya manusia yang di milikinya, oleh karena itu pelaksanaan suatu pengembangan di maksudkan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerjanya sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih produktif.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana,

pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci ke arah peningkatan kinerja karyawan sehingga di butuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan. Jadi sesudah karyawan di rekrut, dipilih dan dilantik selanjutnya di kembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi (Flipo, 1996). Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Seperti yang dikemukakan Deseler (1997) bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada dekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilate dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru, (Ria Noviana 2007).

Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut, maka diharapkan melalui pelatihan yang baik, nantinya dapat meningkatkan prodiktifitas kerja karyawan PT. Kuwera Jaya Makassar. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan rasa

percaya diri dan menumbuhkan rasa keyakinan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, apabila rasa percaya diri telah diwujudkan. Maka karyawan tersebut akan bisa bekerja semaksimal mungkin sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu produktivitas kerja yang lebih baik.

Indonesia seharusnya memiliki potensi di bidang sumber daya manusia dikarenakan jumlah penduduknya yang besar, namun kita semua sudah menyadari bahwa kualitasnya sangatlah buruk. Mengingat hal ini, maka wajarlah apabila masalah-masalah yang menyangkut tentang karyawan mendapat penanganan dan pemikiran yang lebih serius. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan merupakan aset utama dalam setiap usaha ekonomi. Dikatakan sebagai aset utama perusahaan karena manusia mempunyai peranan dalam penggerak dalam menjalankan suatu organisasi dalam sebuah perusahaan dengan modernisasi dan kemajuan zaman yang terjadi mempengaruhi manusia didalam mengisi pembangunan melalui bidang pekerjaannya masing-masing. Pada umumnya karyawan baru hanya mempunyai kemampuan teoritis yang dibawah dari bangku kuliah, maka perlu dikembangkan menjadi kemampuan nyata untuk dapat mengerjakan pekerjaannya. Dengan adanya pengembangan karyawan yang diberikan perusahaan, maka akan tercapai produktivitas kerja yang baik. Produktivitas hanya akan meningkat apabila tiap-tiap bidang dalam segala bentuk usaha perusahaan dilaksanakan oleh tenaga-tenaga dengan kecakapan dan keterampilan sesuai keterampilan tertentu, sesuai dengan bidang masing-masing. Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan ini berperan khusus dalam pembinaan tenaga kerja melalui peningkatan keterampilan bagi karyawan sehingga mereka menjadi terampil dan dapat

berkarir. Semua ini dapat dilaksanakan agar pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih efisien. Pelatihan diperlukan baik bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama, di dalam perusahaan. Karyawan-karyawan baru yang setiap kali ditarik perusahaan membutuhkan pelatihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan-karyawan lama, mereka membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang lama, dalam mereka membutuhkan pelatihan karena adanya tugas-tugasnya yang sekarang, ataupun untuk mempersiapkan dirinya berhubungan dipromosikan ke jabatan yang lain. Dengan adanya pelatihan, seorang karyawan akan lebih termotivasi dan lebih setia terhadap perusahaan di mana dia bekerja dan dapat menimbulkan rasa percaya diri serta dapat mengembangkan keterampilannya. Keuntungan dari adanya pelatihan adalah para karyawan akan lebih memahami pekerjaannya dan mengurangi kesalahan atau kekeliruan dalam melaksanakan tugasnya, menjamin tersedianya tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian orang yang terlatih dapat menggunakan pikirannya secara kritis, latihan membantu stabilitas karyawan, dan dapat bekerja lebih efisien. Perusahaan yang dapat di jadikan objek dalam penulisan ini adalah P.T KuweraJaya Makassar yang bergerak di bidang jasa tour dan travel-air cargo service. perusahaan ini telah melayani masyarakat Indonesia sejak tahun 1976. Selain itu perusahaan yang berkantor pusat di jayapura ini telah memiliki lebih dari 20 cabang yang terbesar di seluruh Kabupaten jayapura, Jakarta, Surabaya, Ujung Pandang, Manado, Jogjakarta. Usaha yang di lakukan P.T Kuwera Jaya dalam rangka meningkatkan laba atau keuntungan adalah dengan selalu menjaga kualitas pelayanan, dengan tenaga kerja profesional dan berpengalaman serta di dukung ekomodasi terbaru dan berkualitas. Tidak lain

semua itu dilakukan hanya untuk menjaga kualitas pelayanan kepada konsumen, sehingga perusahaan ini mampu berdiri dan bersaing hingga saat ini. Melihat pentingnya dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan, seperti yang telah di uraikan diatas, maka penulis membahas masalah pelatihan ini dengan mengambil judul: “**Analisis Perbandingan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum dan Setelah Pelatihan pada PT. Kuwera Jaya Makassar**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi: pokok permasalahan adalah: “Bagaimanakah perbandingan produktifitas kerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan pada PT.Kuwera jaya Makassar ?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis perbandingan produktifitas kerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan pada PT. Kuwera Jaya Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menerapkan mata kuliah yang telah diajarkan, terutama pengalaman berharga yang menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti

2. Bagi Institusi

Sebagai input atau bahan masukan dan sumbangan pikiran dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan kearah yang lebih baik.

3. Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja di PT. Kuwera Jaya Makassar khususnya pelatihan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia tentunya tidak lepas dari manajemen secara umum.

Menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2005:11) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Selain itu Mangkuprawira (2003) juga mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia dimana secara bersama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan perusahaan dan tujuan karyawan. Kepentingan dua tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan dari kesatuan dan keutuhan kebersamaan.

Selanjutnya dikemukakan oleh Husein Umar (2005 : 3) bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas tampak bahwa sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang diperhatikan penanganannya. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini berfungsi

bukan hanya untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi juga untuk pemenuhan kebutuhan karyawan dalam mengembangkan aktualisasi diri. manajemen sumber daya manusia menekankan perhatian pada masalah personalia pada tiap perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus berusaha meningkatkan segala fasilitas yang mendukung aktivitas para pekerjanya, sehingga umpan balik yang didapatkan oleh perusahaan adalah peningkatan produktivitas pekerja itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Hasibuan, (2003 :72). Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok pekerja Simamora (2004 : 2071). Kualitas sumber daya manusia dibagi dalam dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik. Untuk meningkatkan aspek fisik dapat diupayakan dengan melakukan program-program kesehatan dan gizi, sedangkan untuk aspek non fisik atau disebut dengan kemampuan, maka pendidikan dan pelatihan adalah upaya yang paling di perlukan. Upaya inilah yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia. Notoadmojo (2003 : 4).

Sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dan pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif

dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya .

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan sangatlah membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja baik, kompetitif dan produktifitas yang optimal agar mencapai tujuannya. Sikap dan tindakan sumber daya manusia setiap hari merupakan gambaran kinerjanya dan dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan keseluruhan. Jadi sangatlah penting bagi perusahaan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberadaan konflik dalam suatu perusahaan akan selalu ada dan tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain konflik selalu hadir. Untuk itu perlu adanya manajemen konflik dalam perusahaan. Konflik merupakan proses interaksi antara dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang bertentangan dalam berpendapat dan tujuannya. Setiap karyawan memiliki kreativitas/pola berfikir, aktivitas serta sifat/karakter yang berbeda-beda satu dengan yang lain, sehingga tidak menutup kemungkinan dalam aktivitas atau dalam bekerja dapat ditemukan persaingan atau bentrokan yang menimbulkan masalah bagi yang bersangkutan maupun bagi perusahaan, jika masalah tersebut dibiarkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. (Wahyudi 2006:3).

Pandangan lama menganggap konflik dalam organisasi sebagai suatu hal yang negatif , menjerumus pada perpecahan organisasi, karena itu harus di hilangkan karena menghambat kinerja optimal. Perselisihan dianggap

sebagai indikasi adanya sesuatu yang salah dengan organisasi, dan itu berarti aturan-aturan organisasi tidak di jalankan.

Masalah-masalah yang di hadapi organisasi pada umumnya juga jadi pada organisasi sosial, organisasi pendidikan dan organisasi yang berorientasi pada laba. Jika dalam sistem pendidikan manajemen, pendidikan merupakan salah satu masalah pokok yang menimbulkan krisis dalam dunia pendidikan dewasa ini, dikarenakan ketiadaan tenaga-tenaga administrator pendidikan yang profesional (Wahyudi, 2006:4).

Demikian pula dalam manajemen perusahaan diperlukan tenaga kerja yang mampu menangani berbagai masalah yang timbul. Pernyataan ini mengarah pada tindakan yang efektif dan efisien yang akan diambil oleh seseorang pemimpin untuk menyelesaikan konflik yang disebut dengan manajemen konflik.

Wirawan (2010:129) menyatakan bahwa manajemen konflik merupakan proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkan untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Manajemen konflik adalah cara yang dapat digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga untuk menghadapi perselisihan antara dua orang atau lebih atau dua kelompok atau lebih supaya menemukan titik terang atas permasalahan tersebut

Selanjutnya dapat dilihat bahwa arti pentingnya manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

1. Semua aktivitas yang mempengaruhi perilaku individu dalam usaha mereka untuk merumuskan dan menerapkan kebutuhan strategi perusahaan.
2. Pola penempatan sumber daya manusia yang direncanakan dan aktifitas yang bertujuan untuk kemungkinan perusahaan mencapai tujuannya.
3. Pendekatan membuat keputusan pada skema dan rencana organisasi berkaitan dengan hubungan pekerjaan dan kebijakan serta pelaksanaan dan perecrutan, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, imbalan dan hubungan karyawan.
4. Mempformulasikan dan melaksanakan system sumber daya manusia kebijakan dan aktifitas yang menghasilkan kompetensi serta perilaku karyawan serta yang dibutuhkan perusahaan untuk meraih tujuan stratenjik Sedarmayanti (2009:43).

B. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Hanya sekedar rasio antara *output* dan *input*, melainkan merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan hasil penelitian, Ranftl (Timpe, 1989 : 110-112) berhasil menjaring karakteristik kunci profil karyawan yang produktif. Karakteristik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan.
2. Bermotivasi tinggi.
3. Mempunyai orientasi pekerjaan.

4. Dewasa.

5. Dapat bergaul dengan efektif.

Definisi produktivitas menurut Nasution (2002:203) menjelaskan bahwa Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat".

Selanjutnya menurut Render, Heizer (2002:14) menjelaskan bahwa Produktivitas adalah perbandingan yang naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (input) dengan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan."

Sedangkan menurut Herjanto (1999:11) menjelaskan bahwa Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional 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. 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, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Umar, 2004)

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa penilaian produktivitas kerja selain dapat dihitung antara perbandingan output dan input, juga dapat dinilai dengan melihat proses atau kegiatan pelaksanaan kegiatan manajemen. Kemampuan manajemen untuk menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan rendahnya produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan demikian maka dapat ditentukan tinggirendahnya produktivitas kerja karyawan dengan mempergunakan pengukuran produktivitas kerja karyawan.

C. Hubungan antara Pelatihan dengan Produktivitas.

Menurut Mulia Nasution (Nasution, 1994:70). Menurutnya, “dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi”

Selain itu hubungan pelatihan dengan produktivitas karyawan, menurut BambangKussriyanto (Kussriyanto, 1993:10) sebagai berikut, “pendidikan dan latihan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap

produktivitas. Kegiatan pengembangan ini menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terus-menerus”

Sedangkan menurut Malayu S. P. Hasibuan (Hasibuan, 1997:77) “dengan pelatihan, maka produktivitas karyawan, yakni pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Penilaian keberhasilan program pelatihan, terutama evaluasi pelaksanaannya, maka ada beberapa pandangan, antara lain, menurut Keith Davis dan William B. Wether (Davis dan Wether, 1996:285) yang mengemukakan bahwa kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan terfokus pada hasil yang telah dicapai meliputi:

1. Mengukur keberhasilan yang telah dicapai karyawan atau peserta organisasi, yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat perputaran karyawan.
2. Adanya reaksi dari peserta pelatihan terhadap isi program dan proses pelatihan.
3. Adanya perubahan perilaku yang dihasilkan dari pelaksanaan program pelatihan.
4. Pengetahuan atau keterampilan yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan.

D. Pengertian Pelatihan

Gomes (2002), mengatakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang

sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitanya dengan pekerjaan.

Pelatihan suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingka laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawanya dengan demikian latihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas sehingga tidak terbatas (Sarwoto: 1999 dalam Riainoviana, 2007).

E. Manfaat Penelitian

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap,loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

F. Tujuan Setelah Pelatihan

Pelatihan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia.Pelatihan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan.Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pelatihan karyawan. Program pelatihan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan

perusahaan saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Pelatihan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. dapat disebut sebagai suatu pelatihan, ketiga syarat tersebut adalah:

1. Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
2. Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya.
3. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang mereka geluti.

Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Chrisogonus D. Pramudyo (2007 : 16) sebagai 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. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Menurut Mangkuprawira (2002:135) menjelaskan bahwa Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Widiaduta, (2015) tentang analisis perbedaan antara sebelum dan setelah kegiatan pelatihan SDM pada lembaga pengembangan sumber daya manusia (LPSDM) Universitas Katolik Widyamandala Surabaya (Studi kasus karyawan UPT-PUP). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan perilaku kerja pada karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya antara sebelum dan setelah mengikuti pelatihan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji beda dua rata-rata (paired sampel test). Hasil penelitian ini terhadap tiga variabel yang diteliti membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan perilaku kerja pada masing-masing variabel yang diteliti pada karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya antara sebelum dan setelah mengikuti pelatihan, dan terdapat perbedaan perilaku kerja secara keseluruhan pada variabel yang diteliti pada karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya antara sebelum dan setelah mengikuti pelatihan.

Gudom Kartina, (2006) tentang Analisis perbandingan tingkat produktifitas tenaga kerja perusahaan sebelum dan setelah penerapan malclom baldrige (studi kasus pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk). Penelitian ini akan dilakukan analisis perbandingan produktivitas tenaga kerja pada PT. Telkom,Tbk sebelum dan sesudah penerapan Malcolm baldrige.

Produktivitas perusahaan yang dikaji adalah produktivitas parsial dengan membandingkan antara jumlah sambungan berbayar dengan jumlah tenaga kerja. Sedangkan metode deskriptif analitik yang mengkhususkan pada studi komparatif digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yaitu tingkat produktivitas tenaga kerja pada PT. Telkom, Tbk. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya perbedaan tingkat produktivitas tenaga kerja sebelum dan sesudah penerapan Malcolm baldrige. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat produktivitas tenaga kerja sebelum dan sesudah penerapan Malcolm baldrige, dimana rata-rata tingkat produktivitas tenaga kerja sesudah terbentuknya Malcolm baldrige lebih tinggi secara signifikan dari pada tingkat produktivitas tenaga kerja sebelum penerapan Malcolm baldrige. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan dapat melanjutkan penerapan Malcolm baldrige sebagai suatu langkah dalam suatu upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Kurtis Nike Purwanti, (2007) tentang analisis perbandingan tingkat produktivitas kerja sebelum dan setelah perubahan upah minimum regional. Metode penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan studi kasus dan studi komparatif untuk mencapai tujuan penelitian ini, maka data yang diambil adalah laporan hasil produksi dan laporan biaya tenaga kerja, hipotesis dalam penelitian ini adalah tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat produktivitas kerja dengan adanya penerapan upah minimum regional. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan metode statistik parametrik uji dua rata-rata dengan uji dua pihak yang menggunakan

distribusi student. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan tingkat produktivitas sesudah penerapan uapah minimum regional.

Eko Pornomo, (2015) tentang analisis pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi sales di PT. Surya Madistrindo Area office Bekasi. Metode penelitian ini adalah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana dan berganda, serta analisis regresi liner sederhana (parsial) dan berganda (stimultan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi sales di PT. Surya Madistrindo Area Office Bekasi secara simultan memiliki nilai pengaruh sebesar 55,9 %, sedangkan nilai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial memiliki nilai sebesar 46,1 % dan nilai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial memiliki nilai sebesar 46,3 %. Setelah diketahui maka pengaruh motivasi dan pelatihan secara bersama-sama (stimultan) memiliki nilai pengaruh terbesar terhadap kerja karyawan divisi sales di PT. Surya Madistrindo Area Office Bekasi diharapkan untuk mempertahankan atau meningkatkan motivasi dan pelatihan pada karyawan divisi sales di PT. Surya Madistrindo Area Office Bekasi secara bersama-sama sebagai bagian dari usaha untuk mempertahankan, untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

R. Salinding, (2012) tentang analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Erajaya Swasembada cabang Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel

pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Erajaya Swasembada cabang Makassar, antara pelatihan dengan produktivitas karyawan diperoleh nilai $R=0,819$ nilai ini termasuk dalam korelasi cukup tinggi karena mendekati 1. Dimana variabel yang paling berpengaruh adalah insruktur pelatihan dari metodenalisis berganda secara simultan (uji-f) dimana diperoleh $F \text{ hitung}=31,180 > F \text{ table} = 2,2772$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Erajaya Swasembada cabang Makassar.

Ahmad Mahathir Amirudin, (2017). Tentang analisa produktivitas kerja karyawan melalui pelatihan pada PT.BANK NEGARA INDONESIA (Persero) TBK.cabang Makassar. jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kualitatif- deskriptif, dengan sumber data yakni data primer (informan penelitian) dan data sekunder (buku referensi) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) pelatihan karyawan PT.BNI (Persero) TBK.cabang Makassar terbagi menjadi tiga program pelatihan yakni assistem depelovment program, Kemampuan memotivasi diri, membangun mental. 2) produktivitas kerja karyawan PT.BNI (Persero) cabang Makassar. Melalui pelatihan menunjukkan dampak positif bagi karyawanya. Setelah melakukan program pelatihan banyak karyawan yang lebih baik dan berkembang melalui sikap, tingka laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan. Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja efektif dan

efesien, dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula dalam meningkatkan kinerjanya.

Ria Noviana, 2007 tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan CV. Robi Motor sebanyak 50 orang karyawan tidak termasuk pimpinan dan kepala bagian. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory) yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan (x1), pelatih (x2) dan pelatih (x3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini terbukti kebenarannya, yaitu dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,763, koefisien determinasi (R²) sebesar 0,582 dan *adjusted R square* sebesar 0,555 dengan uji F hitung sebesar 21,382 > F table sebesar 2,84 maka keputusannya H₀ ditolak dan H_a diterima.

Tabel I. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian / Tahun, Judul	Variabel Dan Metode Penelitian	Hasil pembahasan
1.	Widiaduta, 2015 Analisis perbedaan antara sebelum dan setelah pelatihan SDM pada lembaga pengembangan sumber daya manusia (LPSDM) Universitas Khatolik Widyamandala	Dependen: Sebelum dan setelah pelatihan Independen: Lembaga pengembangan sumber daya manusia (LPSDM) Metode Penelitian: Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji beda dua rata-rata (paired sampel test)	Hasil penelitian membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan perilaku kerja pada masing-masing variabel yang diteliti pada karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya antara sebelum dan setelah mengikuti pelatihan dan pendapat perbedaan perilaku kerja secara

	Surabaya (studi kasus karyawan UPT-PUP)		keseluruhan pada variabel yang diteliti pada karyawan UPU-PUP UKWM surabaya antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.
2.	Gudom Kartina, 2006 analisis perbandingan tingkat produktifitas tenaga kerja perusahaan sebelum dan sesudah penerapan Malcolm Baldrige (Studi kasus pada P.T Telekomunikasi Indonesia Tbk.	<p>Dependen : Penerapan Malcolm Baldrige</p> <p>Independen : Produktifitas tenaga kerja</p> <p>Metode Penelitian : Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analitik yang mengkhususkan pada studi komparatif</p>	Hasil Penelitian ditemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat produktivitas tenaga kerja sebelum dan setelah penerapan Malcolm baldrige lebih tinggi secara signifikan daripada tingkat produktivitas tenaga kerja sebelum penerapan Malcolm Baldrige. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan dapat melanjutkan penerapan Malcolm Baldrige dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja.
3.	Kurtis, Nike Purwanti 2007 Analisis perbandingan tingkat produktivitas kerrja sebelum dan setelah perubahan upa minimum regional	<p>Dependen : Perubahan Upah Minimum Regional</p> <p>Independen : Tingkat Produktivitas Kerja</p> <p>Metode Penelitian: Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan studi kasus dan studi komparatif</p>	Hasil penelitian ini: Membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan tingkat produktivitas sesudah penerapan uapah minimum regional
4.	Eko Purnomo, 2015 Analisis pengaruh	Dependen: Pengaruh motivasi dan pelatihan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi

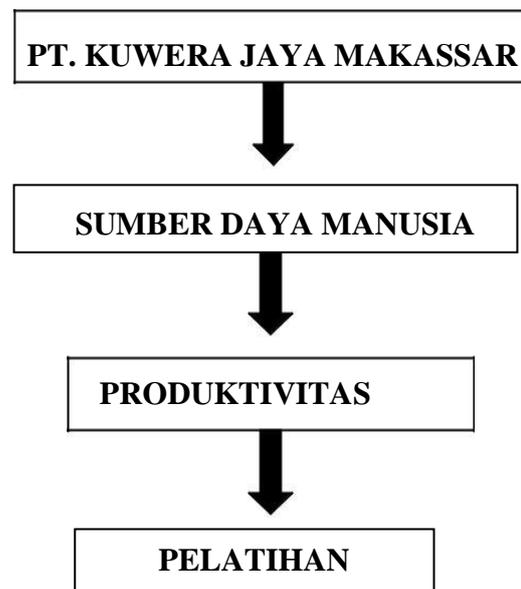
	<p>motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Devisi Sales di PT. Surya Madistrindo Area Offico Bekasi</p>	<p>Independen: Kinerja karyawan.</p> <p>Metode penelitian: Adalah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana, serta analisis regresi linear sederhana (persial) dan berganda (stimultan).</p>	<p>dan pelatihan terhadap kinerja karyawan devisi sales di PT. Surya Madistrindo area Office bekasi memiliki nilai pengaruh terbesar terhadap kerja karyawan maka dengan itu diharapkan untuk mempertahankan atau meningkatkan motivasi dan pelatihan pada karyawan devisi sales secara bersama-sama sebagai bagian dari usaha untuk mempertahankan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.</p>
5.	<p>R.Salindindig 2012 Analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Erajaya Swasembada cabang Makassar.</p>	<p>Dependen: Pengaruh pelatihan</p> <p>Independen: Produktivitas kerja karyawan.</p> <p>Metode Penelitian: Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif</p>	<p>Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh positif antara variable pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Erajaya Swasembada cabang Makassar. Dimana variable yang paling berpengaruh adalah instruktur pelatihan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variable pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Erajaya Swasembada cabang Maassar</p>

6.	Ahmad Mutahir Amiruddin 2017, Analisis produktivitas kerja karyawan melalui pelatihan pada PT. BANK Negara Indonesi (persero) Tbk cabang Makassar	<p>Dependen: Kerja karyawan melalui pelatihan.</p> <p>Independen: Analisa produktivitas.</p> <p>Metode Penelitian: Menggunakan tehnik analisis data dilakukan melalui produksi data</p>	<p>Hasil Penelitian: Menunjukkan bahwa dengan melalui pelatihan menunjukkan dampak positif bagi karyawannya, karyawan yang telah mengikuti program pelatihan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik sehingga bekerja lebih efektif dan efisiensi.</p>
7.	Ria Noviana, 2007, Pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalang- Kalimantan Selatan	<p>Dependen: Produktivitas kerja karyawan</p> <p>Independen: Pengaruh Pelatihan</p> <p>Metode Penelitian: Menggunakan Penelitian Penjelasan (Explanatory) yang menyoroti hubunan antara variable-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.</p>	<p>Hasil Penelitian Menunjukkan Hal ini terbukti kebenarannya, yaitu dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,763, koefisien determinasi (R²) sebesar 0,582 dan adjusted R square sebesar 0,555 dengan uji F hitung sebesar 21,382 > F table sebesar 2,84 maka keputusanya Ho di tolak dan Ha diterima.</p>

H. Kerangka pikir

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, kerangka pikir secara sistematis dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Bagan Kerangka Pikir



I. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan, maka yang menjadi hipotesis adalah, Diduga bahwa pelaksanaan pelatihan yang di adakan di PT. Kuwera Jaya Makassar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan proposal ini diperlukan data yang relevan dengan obyek yang diteliti. Dalam rangka pengumpulan data tersebut maka penulis dalam hal ini mengadakan penelitian yang dilakukan pada perusahaan PT. Kuwera Jaya Makassar. Sedangkan Waktu berlangsung penelitian yang diperkirakan kurang lebih dua bulan oleh peneliti dimulai dari bulan Agustus-September 2017.

B Populasi dan Sampel

Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sampel Jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi. dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/i PT. Kuwera Jaya Makassar.

C. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data keterangan yang diperlukan dalam penyusunan laporan maka penulis menggunakan beberapa metode penelitian sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan sebagai responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

2. Metode Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung .pada perusahaan yang bersangkutan.

3. Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan interaksi langsung berhadap-hadapan dengan pimpinan dan para karyawan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penulisan proposal ini. Penulis melakukan tanya jawab dengan pimpinan atau karyawan perusahaan untuk mendapatkan gambaran umum perusahaan, strategi perusahaan, tugas dan tanggung jawab serta struktur organisasi.

4. Penelitian Pustaka (Library Research)

Yaitu dengan mengumpulkan data teoretis dengan cara menelaah berbagai buku literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan topik dan masalah yang dibahas.

D. Jenis Data dan Sumber Data

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka jenis dan sumber data yang digunakan dalam proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data

- a. Data Kualitatif : Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan.
- b. Data Kuantitatif : Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti jumlah karyawan secara keseluruhan, jumlah karyawan yang telah ikut pelatihan dan data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan.

2. Sumber Data

- a. Data Primer : Yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan PT. Kuwera Jaya Makassar. Data ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan kuesioner atau angket.
- b. Data Sekunder : Yaitu data-data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan-bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas.

E. Defenisi Operasional Variabel

Untuk memberikan persamaan persepsi kepada pembaca, maka penulis menggunakan defenisi operasional, yaitu:

1. Pelatihan karyawan yang dapat didefinisikan sebagai segala bentuk upaya yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Produktivitas kerja Karyawan yang teramati dari perilaku karyawan itu sendiri merupakan salah satu tahap dari proses peningkatan produktivitas kerja karyawan.

F. Metode Analisis Data

Berdasarkan latar belakang metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis adalah:

1. Analisis Deskriptif

Penelitian Deskriptif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif. (Notoatmodjo, 2009).

2. Analisis Kuantitatif

Mengumpulkan data-data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan/i terhadap pelaksanaan pelatihan dan kinerja mereka itu sendiri. Yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner responden. Pengisian kuesioner menggunakan skala likert dengan ukuran interval. Skala likert adalah cara pengukuran dimana seorang responden diberikan pertanyaan dan kemudian memilih salah satu jawaban dari pilihan jawaban yang telah disediakan dengan bobot (skor) tertentu untuk setiap jawaban pertanyaan tersebut.

3. Analisis Kualitatif

Yaitu dengan cara membandingkan teori yang sudah ada mengenai pelaksanaan pelatihan dengan pelaksanaan dan kebijaksanaan pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan pada PT. Kuwera Jaya Makassar.

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum perusahaan

1. Sejarah singkat berdirinya PT. Kuwera Jaya cabang Makassar.

PT. Kuwera Jaya cabang Makassar yang telah berdiri sejak bulan desember 2002 sampai dengan sekarang. Hadir untuk melayani semua orang dalam melakukan perjalanan di dalam maupun di luar dan melayani semua dokumen perjalanan. Di pimping oleh Sahara sulayka. Selaku manajer sekaligus owner di PT. Kuwera Jaya cabang Makassr.

PT. Kuwera Jaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa tour dan trevel-air cargo service, perusahaan ini telah melayani masyarakat indonsia sejak tahun 1976.Selain itu perusahaan yang berkantor pusat dijayapura ini telah memiliki lebih dari 20 cabang yang tersebar di seluruh kabupaten jayapura, Jakarta, Surabaya, Ujung Pandang, Menado dan Jogjakarta. Usaha yang dilakukan PT. KUWERA JAYA dalam rangka meningkatkan laba atau keuntungan adalah dengan selalu menjaga kualitas pelayanan, dengan tenaga kerja professional dan berpengalaman serta di dukung akomodasi terbaru dan berkualitas. Tidak lain semua itu dilakukan hanya untuk menjaga kualitas pelayanan kepada konsumen, sehingga perusahaan ini mampu berdiri dan bersaing hingga saat ini.

PT Kuwera Jaya juga dapat mempererat silaturahmi antara pelanggan dan dapat mempermudah dalam bertransaksi, kehadiran perusahaan ini tidak luput dari tuntutan pelanggan yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia maupun dari luar negeri.

Adapun pelayanan selain ticketing pesawat, dapat juga melayani.

1. Transport pariwisata,
2. Paket wisata domestic.
3. Paket wisata keluarga.
4. Paket study Banding/ study tour / study Ekskursie.
5. Paket meeting/ Ghatering/ Family day.
6. Hotel Reservation.
7. Travel Document.
8. Outbound dan training program.
9. Event organizer.

2. Visi dan Misi PT. Kuwera Jaya Makassar.

a. Visi.

Menjadi perusahaan terdepan dalam bidang jasa pelayanan pariwisata dengan kualitas pelayanan terbaik yang dapat memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

b. Misi

- 1) Menjadi perusahaan penyedia layanan transportasi dengan kualitas pelayanan prima.

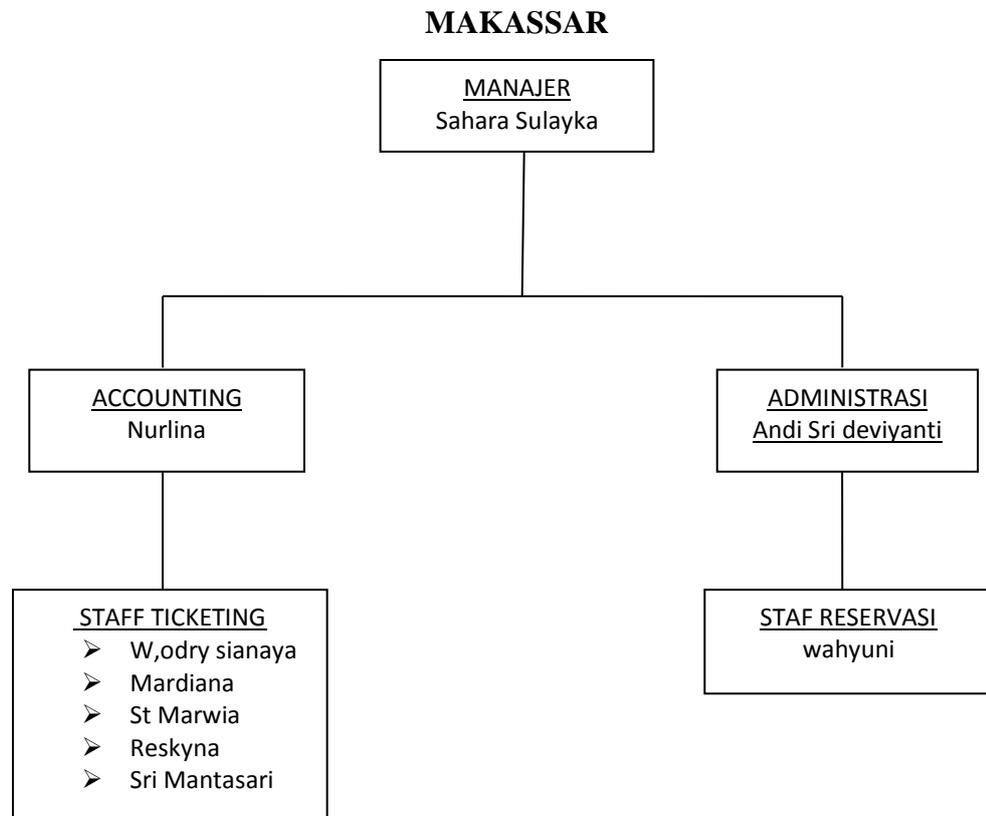
- 2) Menjadi perusahaan yang selalu up to date dalam memberikan kenyamanan dan keamanan penumpang yang akan melakukan perjalanan.
- 3) Menjadi perusahaan yang selalu respect terhadap karyawan, lingkungan dan masyarakat sekitarnya.
- 4) Mengedepankan kepuasan, menggarani uang pembelian ticket kembali apabila terjadi kelainan pada kami, dengan komitmen itulah kami melakukan perbaikan terus-menerus.
- 5) Menjadi perusahaan layanan jasa one stop service for tour and travel yang tangguh dan unggul dengan jaringan mitra yang luas.

3. Struktur Organisasi.

Salah satu persyaratan yang cukup penting bagi suatu perusahaan agar dapat berjalan lancar sebagaimana yang diharapkan, yaitu apabila terdapat pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dinyatakan dengan jelas, maka diharapkan dapat mendorong kerjasama yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Kuwera Jaya cabang Makassar.

Oleh karena itu adanya struktur organisasi akan membuat karyawan mampu mengatur dan menjadikan arah tanggung jawab lebih jelas untuk di aplikasikan. Dengan kata lain, garis komando dalam struktur organisasi harus digambarkan dengan jelas agar setiap bagian dapat mengkoordinir semua bagiannya masing-masing dengan baik sehingga kemungkinan kerjasama yang baik akan mencapai tujuan yang diinginkan.

STRUKTUR ORGANISASI PT. KUWERA JAYA CABANG



Pembagian jabatan pada PT. KUWERA JAYA cabang Makassar mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing.

a. Manajer

Mempunyai tugas mengarahkan bawahannya dalam menjalankan tugas sesuai divisi dan bagian masing-masing.

b. Accounting /Keuangan

Mempunyai tugas dalam menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan yang akan dipertanggung jawabkan kepada manajer.

c. Administrasi

Mempunyai tugas, melaksanakan kegiatan surat menyurat, dokumentasi dan pengarsipan, untuk memastikan dukungan administrasi bagi kelancaran kegiatan seluruh karyawan.

d. Staff / Ticketing

Mempunyai tugas, menjalankan pekerjaan masing-masing sesuai divisi dan bagian. Dapat melayani segala kebutuhan perjalanan wisata customers.

- 1) Memberikan info secara lengkap tentang apa yang dibutuhkan oleh customerst / pelanggan seperti jadwal penerbangan, harga ticket, jenis pesawat dll.
- 2) Menyakinkan customer terhadap produk atau jasa yang kita tawarkan.
- 3) Memberikan kepuasan pelayanan maupun produk terhadap customer.
- 4) Melayani dengan sebaik mungkin segala jenis kebutuhan perjalanan sehingga membuat kebutuhan.
- 5) Customer akan datang kembali.

e. Staf Reservasi

Mempunyai tugas untuk.

- 1) Mengawasi saleable saet pada penerbangan tertentu dengan mencatat pembukuan dan pembatalanya.
- 2) Meneruskan permintaan khusus penumpun kepada bagian-bagian yang bersangkutan.

- 3) Menyarangkan perubahan penerbangan apabila diperlukan oleh pelanggan.

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian diolah dengan menggunakan program SPSS Versi 18 dan selanjutnya disajikan dalam bentuk table distribusi dan frekuensi sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Untuk mengawali proses analisis pada penelitian ini, akan dilakukan analisis deskriptif yang meliputi karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan Usia, unit kerja/ divisi dan tingkat pendidikan.

a. Responden Berdasarkan Usia

Usia seorang karyawan sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Karyawan dengan usia yang relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan berusia tua dengan usia muda. Data mengenai responden menurut umur dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	7	17.07
21-30	14	34.15
31-40	20	48.78
Jumlah	41	100.00

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT Kuwera Jaya yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berusia 31-40 tahun yaitu berjumlah 20 orang atau 48.78 %, karyawan yang berusia berkisar 21-30 tahun berjumlah 14 orang atau 34.15 %, dan karyawan yang berusia di bawah 19 20 tahun berjumlah 7 orang atau 17.07 % atau yang memiliki persentase paling sedikit.

b. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Berikut disajikan pada tabel 4.2 responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Usia	Jumlah	Persentase
SMA (Sekolah Menengah Atas)	10	24.39
D3 (Diploma)	15	36.59
S1 (Sarjana)	16	39.02
Jumlah	41	100.00

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa jumlah karyawan terbanyak yaitu dengan tingkat pendidikan S1 (Strata 1) sebanyak 16 orang. Hal ini menunjukkan sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Ini disebabkan karena pada dasarnya pegawai di PT. Kuwerja Jaya. Tentunya karena pegawai PT. Kuwerja Jaya memang membutuhkan pegawai dengan pendidikan tinggi, karena peran pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia dapat membina manusia menjadi tenaga yang produktif.

c. Responden Berdasarkan Unit Kerja/ Divisi

Tabel 4.4 Responden Beradsarkan Unit Kerja/ Divisi

Unit kerja/divisi	Jumlah	Persentase
Manajer Cabang	1	2.44
Finance & Accounting	4	9.76
Administrasi	2	4.88
Petugas Gudang	10	24.39
Debt Collector	21	51.22
Satpam	3	7.32
Jumlah	41	100.00

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah debt collector yaitu 51.22 % atau berjumlah 21 orang, petugas gudang sebesar 24.39 % atau 10 orang, Manager Cabang sebesar 2.44 % atau hanya berjumlah 1 orang saja, Administrasi sebesar 4.88 % atau sebanyak 2 orang, Finance & Accounting sebesar 9.76 % atau sebanyak 4 orang, dan yang terakhir adalah satpam yang sebesar 7.32 % atau sebanyak 3 orang.

d. Metode Pelatihan

Distribusi jawaban setiap responden mengenai variabel metode pelatihan dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Variabel Metode Pelatihan

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	3	7.32	30	73.2	8	19.5	41	100
2	0	0	1	2.44	6	14.63	25	61	9	22	41	100
3	0	0	2	4.88	9	21.95	30	73.2	0	0	41	100
4	0	0	1	2.44	4	9.76	23	56.1	13	31.7	41	100

Dari tabel 4.5 di atas secara keseluruhan bahwa setiap item pertanyaan yang diajukan mendapatkan jawaban yang positif yang bisa dilihat bahwa sebagian besar karyawan (responden) memberikan penilaian setuju untuk setiap item pertanyaan, yaitu 73.2 % untuk item 1, 61 % untuk item 2, 73.2 % untuk item 3, dan 56.1 % untuk item 4. Secara umum dapat dikatakan bahwa:

1. Metode-metode yang digunakan, sudah tepat dan membantu memahami apa yang disampaikan dalam penelitian.
2. Media presentasi yang digunakan pada metode pelatihan, membantu anda dalam memahami apa yang disampaikan selama pelatihan.
3. Metode simulator yang ada, memberikan kesempatan yang baik untuk berpartisipasi aktif selama proses pelatihan.
4. Metode pelatihan yang diajarkan telah membuat pekerjaan anda menjadi efektif dan efisien.

e. Variabel Isi Pelatihan

Distribusi jawaban responden mengenai variabel isi pelatihan dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut;

Tabel 4.6. Variabel Isi Pelatihan

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	3	7.32	29	70.7	9	22	41	100
2	0	0	0	0.00	9	21.95	22	53.7	10	24.4	41	100
3	0	0	1	2.44	10	24.39	29	70.7	1	2.44	41	100
4	0	0	2	4.88	4	9.76	21	51.2	14	34.1	41	100

Dari tabel 4.7 di atas secara keseluruhan bahwa setiap item pertanyaan yang diajukan mendapatkan jawaban yang positif yang bisa dilihat bahwa sebagian besar karyawan (responden) memberikan penilaian setuju untuk setiap item pertanyaan, yaitu 70.7 % untuk item 1, 53.7 %

untuk item 2, 70.7 % untuk item 3, dan 51.2 % untuk item 4. Secara umum dapat dikatakan bahwa:

- 1) Seluruh isi materi pelatihan, relevan dan sejalan dengan kebutuhan awal pelatihan.
- 2) Jumlah materi pelatihan yang ada, dapat membantu memahami semua kualifikasi pekerjaan.
- 3) Isi pelatihan banyak terpakai dalam praktek nyata pada pekerjaan dalam mengerjakan tugas.
- 4) Alokasi waktu tiap materi pelatihan, dapat membantu pemahaman mengenai isi materi pelatihan itu sendiri.

Dengan demikian isi pelatihan dapat dikategorikan sangat baik.

f. Variabel Kemampuan Instruktur

Deskriptif jawaban responden mengenai variabel kemampuan instruktur dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini;

Tabel 4.7 Variabel Instruktur Penelitian

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	2.44	3	7.32	29	70.7	8	19.5	41	100
2	0	0	4	9.76	9	21.95	19	46.3	9	22	41	100
3	0	0	4	9.76	10	24.39	25	61	2	4.88	41	100
4	0	0	2	4.88	4	9.76	21	51.2	14	34.1	41	100

Dari tabel 4.7 di atas secara keseluruhan bahwa setiap item pertanyaan yang diajukan mendapatkan jawaban yang positif yang bisa

dilihat bahwa sebagian besar karyawan (responden) memberikan penilaian setuju untuk setiap item pertanyaan, yaitu 70.7 % untuk item 1, 46.3 % untuk item 2, 61 % untuk item 3, dan 51.2 % untuk item 4. Secara umum dapat dikatakan bahwa:

- 1) Instruktur/pengajar memiliki kualifikasi sebagai pemateri dalam memberikan pelatihan.
- 2) Instruktur mampu memotivasi untuk giat belajar dalam pelatihan.
- 3) Instruktur sangat membantu dalam memahami isi pelatihan dengan cara komunikasi yang baik.

g. Variabel Produktifitas Kerja

1) Sebelum Pelatihan

Untuk mengetahui apakah pelatihan tersebut membawa pengaruh terhadap, maka akan ditentukan produktifitas sebelum pelatihan dengan menggunakan kuisisioner yang sama, dan hasilnya adalah sebagai tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Variabel Produktifitas (Sebelum Pelatihan)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	4.88	5	12.2	17	41.46	9	22	8	19.5	41	100
2	0	0	18	43.90	12	29.27	10	24.4	1	2.44	41	100
3	2	4.88	16	39.02	15	36.59	8	19.5	0	0	41	100
4	7	17.1	23	56.10	4	9.76	6	14.6	1	2.44	41	100

Selanjutnya dengan kuisioner yang sama akan diberikan kepada responden setelah pelatihan dan hasilnya adalah sebagai tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9. Variabel Produktifitas (Setelah Pelatihan)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0.00	10	24.39	19	46.3	12	29.3	41	100
2	0	0	0	0.00	3	7.32	20	48.8	18	43.9	41	100
3	0	0	0	0.00	2	4.88	32	78	7	17.1	41	100
4	0	0	0	0.00	5	12.20	13	31.7	23	56.1	41	100

Berdasarkan tabel 4.8 dan 4.9, sangat jelas perbedaan mencolok, dimana produktifitas kinerja karyawan atau pegawai setelah pelatihan adalah lebih baik daripada sebelum pelatihan yaitu:

1. Karyawan atau pegawai hadir setiap saat sesuai jadwal kerja untuk melaksanakan pekerjaan.
2. Karyawan/pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dalam melakukan pekerjaan.
3. Karyawan/pegawai dapat bekerjasama dengan rekan kerja untuk memberikan pelayanan terhadap PT.Kuwera jaya Makassar.
4. Karyawan/pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dengan berusaha meminimalisasi kelalaian kerja.

h. Analisis Inferensial

1) Uji T (Perbandingan)

Untuk mengetahui hipotesis yang akan diterima maka selanjutnya dilakukan suatu pengujian inferensial yaitu Uji T secara paired (Paired T-Test). Hasil pengujian adalah sebagai berikut;

Paired Samples Test								
	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 Sebelum – Setelah	-5.63415	1.68458	.26309	-6.16586	-5.10243	-21.416	40	.000

Berdasarkan tabel Uji T di atas, diketahui bahwa nilai sig (2-tailed) = 0.000 yang berarti lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$, dengan demikian dinyatakan bahwa kita menerima hipotesis : pelaksanaan pelatihan yang di adakan di PT. Kuwera Jaya Makassar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

C. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan PT.Kuwera jaya Makassar dalam kategori baik. Dimana dalam hal ini dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan. Pelaksanaan *metode-metode pelatihan* dalam kategori sangat baik. Dimana PT. Kuwera Jaya Makassarbada benar-benar mengaplikasikan metode-metode pelatihan sesuai dengan konsep yang telah

disepakati sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan sehingga *skill and knowledge* para karyawan mengalami peningkatan. *Isi pelatihan* dalam kategori sangat baik. Dimana para karyawan sangat bersemangat dalam mengikuti pelatihan sehingga pelatihan yang dilaksanakan menjadi efisien dan efektif. Demikian pula pada *kemampuan instruktur / pelatihan* berada dalam kategori baik. Dimana para karyawan yang mengikuti pelatihan merasa nyaman dan dapat memahami apa yang disampaikan oleh instruktur sehingga dapat mengaplikasikan apa yang mereka peroleh atau ketahui selama mengikuti pelatihan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil analisis di atas maka melalui pelatihan, karyawan diharapkan mampu menjalankan tugas dan pekerjaan mereka dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis perbandingan produktivitas kerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan pada PT. Kuwera Jaya Makassar.

- Diketahui bahwa nilai sig (2-tailed)=0.000 yang berarti lebih kecil dari pada $\alpha = 0.05$, dengan demikian dinyatakan bahwa kita menerima hipotesis: pelaksanaan pelatihan di PT. Kuwera Jaya Makassar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

1. Bagi perusahaan PT. Kuwera Jaya Makassar

Dapat digunakan sebagai masukan dalam menyusun strategi, menyusun program perencanaan pelatihan kerja. Dengan adanya pelatihan kerja dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi institusi pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan mengenai analisis perbandingan produktivitas kerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan.

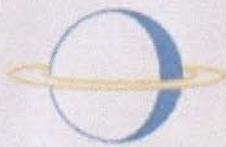
DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin Mutahir ,A, 2017(*Analisis produktivitas kerja karyawan melalui pelatihan pada PT. BANK BNI Persero cabang Makassar*), Makassar
- Duta W. 2015 (*Analisis perbandingan antara sebelum dan setelah pelatihan SDM pada lembaga pengembangan sumber daya manusia*). Surabaya.
- Endang Permadi. 2008. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Distrik Pangkal Pinang*. Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama:Bandung.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- <http://dspace.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/10364/772/content1.pdf>.
(Diakses tanggal 10 Maret pukul 11.05 - 2017)
Indonesia.
- Kartina Gudom 2006(*Analisis perbandingan tingkat produktivitas tenaga kerja sebelum dan setelah penerapan*) Malkolm
- Kurtis Nike purwanti 2007 (*Analisis perbandingan tingkat produktivitas kerja sebelum dan setelah perubahan upa minimu*) Regional.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung :Refika Aditama.
- Nasution, MN. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta :PT.Gahalia

Noviana R. 2007 (*Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV, Robi motor*) Kalimantan

Purnomo Eko 2015 (*Analisis pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Devisi Sales di PT. Surya*) bekasi

Umar, Husein. 2005. (*Riset SDM Dalam Organisasi. Edisi Revisi Jakarta :PT.Gramedia Pustaka Utama*).



KUWERA JAYA Tour & Travel

Branch Sorong :

Jl. A. Yani Sorong No. 09 HBM
Ruko MAS JAYA
Telp. (0951) 324401, 324423
332700, 333748
Fak. (0951) 326520

Head Office :

Jl. A. Yani No. 26
Telp. (0967) 531583, 533333, 523454
535038, 523455, 534708
532222, 523457
Fak. (0967) 532236, 523457
Telex: 76226 IA

Branch Merauke :

Jl. Raya Mandala 229
Telp. (0971) 322787, 323134
Fak. (0971) 322480

Branch Abepura :

Jl. Raya Sentani No. 18
Telp. (0967) 582771, 586241
Abepura - Papua

Branch Timika :

Jl. Yos Sudarso
Telp. (0991) 322409
Timika - Papua

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 18/JKT-UPG/ACT/18

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sahara Sulayka
Jabatan : Branch Manager
Perusahaan : PT. Kuwera Jaya Travel
Alamat : Jl. Mesjid Raya No. 84C, Makassar

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Rahman T
NIM : 105720446213
Fak./ Jur : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul:

ANALISIS PERBADINGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SETELAH PELATIHAN PADA PT.KUWERA JAYA MAKASSAR Sejak tanggal 18 September 2017 sampai dengan tanggal 20 November 2017.

Demikian surat ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 22 Mei 2018



(SAHARA SULAYKA)
Branch Manager