

**ANALISIS PERBANDINGAN PRODUKTIVITAS KERJA SALES SEBELUM
DAN SESUDAH PELATIHAN PADA AUTO 2000 RADEN INTAN
BANDAR LAMPUNG**



**DISUSUN OLEH :
DEWI FERAWATI
1512110345**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa penelitian (skripsi) yang saya ajukan ini adalah hasil karya ilmiah saya sendiri, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 8 Maret 2019



DEWI FERAWATI
NPM 1512110345

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : ANALISIS PERBANDINGAN
PRODUKTIVITAS KERJA SALES SEBELUM
DAN SESUDAH PELATIHAN PADA AUTO
2000 RADEN INTAN BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : Dewi Ferawati

NPM : 1512110345

Jurusan : MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada jurusan MANAJEMEN IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 8 Maret 2019.

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

Suwandi, S.E., M.M
NIK. 14500518

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Aswin, S.E., M.M
NIK. 10190605



HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 06 Maret 2019 Ruang D.2.6 telah diselenggarakan sidang hasil penelitian (skripsi) dengan judul: **ANALISIS PERBANDINGAN PRODUKTIVITAS KERJA SALES SEBELUM DAN SESUDAH PELATIHAN PADA AUTO 2000 RADEN INTAN BANDAR LAMPUNG**. Sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, bagi mahasiswa,

Nama Mahasiswa : Dewi Ferawati

NPM : 1512110345

Program Studi : Manajemen

Dan telah dinyatakan LULUS oleh dewan penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda Tangan

1. **Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc** Penguji 1



2. **Besti Lilyana, S.H., M.M** Penguji 2



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya



Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D
NIK. 14580718

RIWAYAT HIDUP

Nama : Dewi Ferawati
Tempat, tanggal lahir : Gedung Agung, 11 Februari 1997
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat rumah : Gedung Agung, Kec. Jati Agung
Lampung Selatan
Nomor telepon : 0857-8981-0467 / 0822-8208-9379
Email : dewiferawati97@gmail.com

Penulis dari keluarga Bapak Sugiono dan Ibu Suparti. Penulis adalah anak Pertama dari tiga bersaudara. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SDN 1 Gedung Agung dan lulus pada tahun 2008
2. SMPN 2 Jati Agung dan lulus pada tahun 2011
3. SMK Gajah Mada Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2014

Dan pada Tahun 2015, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Kagungan Ratu Pesawaran pada tahun 2018.

Bandar Lampung, 8 Maret 2019

Dewi Ferawati
NPM. 1512110345

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan kemudahan-NYA. Kupersembahkan karya ku ini untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku.

Kedua orangtua ku Bapak Sugiono dan Ibu Suparti yang tiada hentinya mendoakanku, memberikan kasih sayang dan dukungan baik mril maupun materil dan juga telah membesarkan, mendidik, membimbing dengan segenap hatinya dan ketulusannya.

Adikku-adikku Tio Ardiansyah an Chelsea Aprilia yang sangat aku sayangi.

Teman terbaik seperjuangan saat kuliah Asta Fitria, Monica Karuwana dan Popi Wulandari yang selalu membantu, menemani, mengajari, dan berjuang bersama-sama saat kuliah dari semester awal hingga semester akhir.

Pembimbingku Bapak Suwandi, S.E.,M.M yang aku hormati.

Teman angkatan 2015 tercinta khususnya jurusan Manajemen.

Almamater IIB Darmajaya yang memberikan banyak ilmu dan pelajaran untuk diriku dalam menggapai cita-cita.

Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

MOTTO

Allah tak menjanjikan langit selalu biru, siang tanpa malam, panas tanpa hujan dan kebahagiaan tanpa kesedihan. Namun allah menjanjikan dalam setiap kesulitan ada kemudahan dan hikmah di balik cobaan
(hijrah.muslimah)

Belajar dari kemarin, hidup untuk hari ini, berharap untuk besok
(Melati)

ABSTRAK

ANALISIS PERBANDINGAN PRODUKTIVITAS KERJA SALES SEBELUM DAN SESUDAH PELATIHAN PADA AUTO 2000 RADEN INTAN BANDAR LAMPUNG

**Oleh
DEWI FERAWATI**

Tujuan dilakukanya penelitan ini adalah untuk mengetahui perbedaan produktivitas kerja sales sebelum dan sesudah pelatihan pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Permasalahan yang muncul dalam penelitian ini adalah menurunya produktivitas kerja sales di sebabkan oleh kurangnya pengetahuan tentang produk dan skill negosiasi lemah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sales yang ada di auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung yang berjumlah 52 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Metode analisis data yang yang digunakan Uji Paired sample t test. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukan terdapat perbedaan produktivitas kerja sales sebelum dan sesudah pelatihan. Produktivitas kerja sales sesudah mengikuti pelatihan dinilai lebih baik. Dibandingkan dengan produktivitas kerja sales sebelum mengikuti pelatihan. Hasil penelitian menunjukan produktivitas kerja sales sesudah mengikuti pelatihan dinilai lebih baik dibandingkan dengan sebelum mengikuti pelatihan pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja Sales Sebelum dan Sesudah Pelatihan

ABSTRACT

COMPARISON ANALYSIS OF SALES WORK PRODUCTIVITY BEFORE AND AFTER TRAINING IN AUTO 2000 RADEN INTAN BANDAR LAMPUNG

**By:
DEWI FERAWATI**

The purpose of this research is to determine the difference in sales work productivity before and after training at Auto 2000 RadenIntan Bandar Lampung. The problem that arises in this study is that the decline in sales work productivity is caused by a lack of knowledge about products and weak negotiation skills. The population in this study were all sales in auto 2000 RadenIntan Bandar Lampung, which numbered 52 people. The sampling technique used is saturated sampling. Thus the sample in this study amounted to 52 people. The data analysis method used is the Paired sample t test. The results of hypothesis testing conducted show there are differences in sales work productivity before and after training. Productivity of sales work after training is considered better. Compared with sales work productivity before attending training. The results showed that the work productivity of sales after training was considered better than before training at Auto 2000 RadenIntan Bandar Lampung.

Keywords: Productivity of Sales Work Before and After Training



DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| HALAMAN MOTO | vi |
| RIWAYAT HIDUP | vii |
| PRAKATA | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| ABSTRACK | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 9 |
| 1.3 Ruang Lingkup Penelitian..... | 9 |
| 1.3.1 Ruang Lingkup Objek Penelitian | 9 |
| 1.3.2 Ruang Lingkup Subjek Penelitian | 9 |
| 1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian | 9 |
| 1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian..... | 9 |
| 1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian..... | 9 |
| 1.4 Tujuan Penelitian..... | 10 |
| 1.5 Manfaat Penelitian..... | 10 |
| 1.6 Sistematika Penulisan..... | 11 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| 2.1 Teori-teori..... | 13 |

| | |
|---|----|
| 2.1.1 Teori Self-efficacy | 13 |
| 2.1.2 Teori Motivasi | 14 |
| 2.2 Produktivitas Kerja..... | 14 |
| 2.2.1 Pengertian produktivitas kerja | 14 |
| 2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas | 15 |
| 2.2.3 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja..... | 17 |
| 2.2.4 Indikator-indikator Produktivitas Kerja..... | 18 |
| 2.3 Pelatihan Kerja | 19 |
| 2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja | 19 |
| 2.3.2 Metode-Metode Pelatihan Kerja..... | 20 |
| 2.3.3 Faktor-Faktor Pelatihan Kerja | 21 |
| 2.3.4 Pelatihan Mempengaruhi Produktivitas..... | 22 |
| 2.3.5 Indikator Pelatihan Kerja..... | 23 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 24 |
| 2.5 Kerangka Pemikiran..... | 25 |
| 2.6 Hipotesis..... | 26 |

BAB III METODEODOLOGI PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 29 |
| 3.2 Sumber Data..... | 29 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data | 30 |
| 3.4 Populasi Dan Sampel | 31 |
| 3.4.1 Populasi | 31 |
| 3.4.2 Sampel | 31 |
| 3.5 Variabel Penelitian | 32 |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel..... | 32 |
| 3.7 Uji Persyaratan Instrumen..... | 33 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 33 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas | 33 |
| 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data | 34 |
| 3.8.1 Uji Normalitas | 34 |

| | |
|--|----|
| 3.9 Metode Analisis Data..... | 35 |
| 3.9.1 Uji beda dua sampel berpasangan (<i>Paired sample t test</i>) | 35 |
| 3.10 Pengujian Hipotesis..... | 35 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Deskripsi Data..... | 37 |
| 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden..... | 37 |
| 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian..... | 40 |
| 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen | 46 |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas..... | 46 |
| 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas | 48 |
| 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data..... | 49 |
| 4.3.1 Uji Normalitas | 49 |
| 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis | 50 |
| 4.4.1 Hasil paired sampel t-test..... | 50 |
| 4.4 Pembahasan..... | 51 |

BAB V SARAN DAN SIMPULAN

| | |
|--------------------|----|
| 5.1 Simpulan | 53 |
| 5.2 Saran..... | 53 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| TABEL | HALAMAN |
|---|----------------|
| Tabel 1.1 Target Penjualan Sales Berdasarkan Golongan | 3 |
| Tabel 1.4 Jenis Pelatihan..... | 8 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 24 |
| Tabel 3.1 Jumlah Sales Berdasarkan Golongan..... | 31 |
| Tabel 3.2 Definisi Oprasional Variabel | 32 |
| Tabel 3.3 Intepretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi | 34 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin | 37 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 38 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 38 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 39 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status | 39 |
| Tabel 4.6 Hasil Jawaban Karyawan Sebelum Pelatihan | 40 |
| Tabel 4.7 Hasil Jawaban Karyawan Sesudah Pelatihan..... | 43 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Sebelum Pelatihan..... | 46 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Sesudah Pelatihan..... | 47 |
| Tabel 4.10 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi | 48 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas | 48 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas | 49 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Paired Sampel t-test..... | 50 |
| Tabel 4.14 Hasil Group Statistic | 51 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| 1.1 Data Hasil Produktivitas Kerja Sales | 6 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran..... | 25 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Data Jawaban Kuesioner Responden Sebelum Pelatihan

Lampiran 3 Data Jawaban Kuesioner Responden Sesudah Pelatihan

Lampiran 4 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Lampiran 5 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Lampiran 6 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Lampiran 7 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Lampiran 8 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Status

Lampiran 9 Data Rekapitulasi jawaban kuesioner sebelum pelatihan

Lampiran 10 Data Rekapitulasi jawaban kuesioner sesudah pelatihan

Lampiran 11 Hasil Jawaban Responden Sebelum Pelatihan

Lampiran 12 Hasil Jawaban Responden Sesudah Pelatihan

Lampiran 13 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Sales Sebelum dan Pelatihan

Lampiran 14 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Sales Sesudah Pelatihan

Lampiran 15 Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Pelatihan

Lampiran 16 Hasil Uji Reliabilitas Sesudah Pelatihan

Lampiran 17 Input Uji Paired Sample t test

Lampiran 18 Hasil Uji Paired Sample t test

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan Kepada Allah SWT yang telah melimpahkan kasih dan pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya, Bandar Lampung, dengan ini hasil penelitian (skripsi) yang berjudul: Analisis Perbandingan Produktivitas Kerja Sales Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Wakil Rektor Bidang Akademik dan Riset, Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT
3. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan, Ronny Nazar, SE,M.M.
4. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya, Muprihan Thaib, S.Sos,M.M.
5. Aswin ,S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya.
6. Bapak Suwandi , S.E., M.M selaku Pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajarannya.
8. Pihak Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung yang telah membantu dan memperlancar penelitian saya hingga terselesaikan skripsi saya.
9. Teman-temanku yang selalu menemaniku dari awal kuliah sampai lulus kuliah semoga kita sukses.

10. Seluruh angkatan manajemen 2015 yang selalu mendukung dan selalu bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas skripsi serta seluruh pihak yang telah membantu penyusun baik secara langsung maupun tidak langsung.
11. Almamaterku IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 8 Maret 2019

Dewi Ferawati
NPM. 151211034

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Wuisan (2007) mengungkapkan Sumber Daya Manusia adalah unsur yang sangat menentukan dalam aktivitas suatu perusahaan. Manajemen harus memberi perhatian penting terhadap sumber daya manusia karena tanpa adanya sumber daya manusia pihak manajemen tidak dapat melakukan usaha dalam meningkatkan produktivitas. Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2008) mengungkapkan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Hasibuan (2010) mendefinisikan produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengatakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat diartikan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Menurut Sutrisno (2011) produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Sesuai uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input yang dapat diatasi dengan koordinasi individual dalam usaha menjual produk. Produktivitas kerja sales marketing tidak selalu tetap setiap bulanya, hal ini dikarenakan sales kadang tidak dapat mencapai target yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu sehingga produktivitas di perusahaan tidak cukup baik. Untuk mencapai produktivitas kerja yang baik maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja sales. Perusahaan tentunya akan memikirkan langkah-langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam persaingan didunia kerja saat ini untuk mencapai produktivitas kerja yang dimiliki karyawanya masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu supervisor sales pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung yaitu, bapak Muhamad Nurhadi Wijaya produktivitas kerja sales yang terjadi pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung sebelum sampai dengan sesudah diadakannya pelatihan mengalami penurunan karena belum bisa memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan faktor yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja yang terjadi di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung terdapat 2 (dua) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja sales tidak dapat mencapai target penjualan, yang pertama sales tidak mendapatkan order SPK (Surat Pesana Kendaraan) dikarenakan kurangnya pengetahuan tentang produk, skill negosiasi lemah, pasif, pengalaman, masa kerja, masalah pribadi, kerja tidak maksimal. Dan yang kedua adalah sales mendapatkan order SPK (Surat Pesanan Kendaraan) Namun tidak jadi DO (Drop Out) dikarenakan rject leasing, unit yang di pesan oleh customer tidak ada, dana customer terpakai, trade in penjualan tidak laku serta melihat banyaknya sales yang perlu diikutsertakan dalam pelatihan kerja ada kendala yang harus di pertimbangkan karena pelatihan tidak diadakan di Bandar Lampung melainkan pelatihan kerja sales diadakan di Jakarta dan jumlah peserta pelatihan di tentukan oleh Auto 2000 pusat.

Untuk meningkatkan produktivitas penjualan secara maksimal tentunya seorang sales diuntut untuk menguasai tugasnya dengan baik dan benar agar dapat tercapai target penjualan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Adapun tugas seorang sales yaitu, aktif menjual produk agar dapat mencapai target, merekap data hasil penjualan, menjamin kepuasan pelanggan, mencari mitra kerja, dan yang terakhir adalah menyusun strategi lanjutan bila strategi yang dianjurkan perusahaan tidak dapat memenuhi target. Berikut adalah jumlah target yang harus di capai sales dalam jangka waktu tertentu berdasarkan golongan sales.

Tabel 1.1
Target Penjualan Sales Berdasarkan Golongan Pada Auto 2000 Raden
Intan Bandar Lampung

| NO | Golongan Sales | Target Penjualan perbulan |
|--------------|------------------------------|----------------------------------|
| 1 | Counter (CTR) | 10 |
| 2 | Sales Asisten (SAS) | 2 |
| 3 | Junior Sales Executive (JSE) | 3 |
| 4 | Sales Executive (SE) | 4 |
| 5 | Senior Sales Executive (SSE) | 8 |
| Total | | 27 |

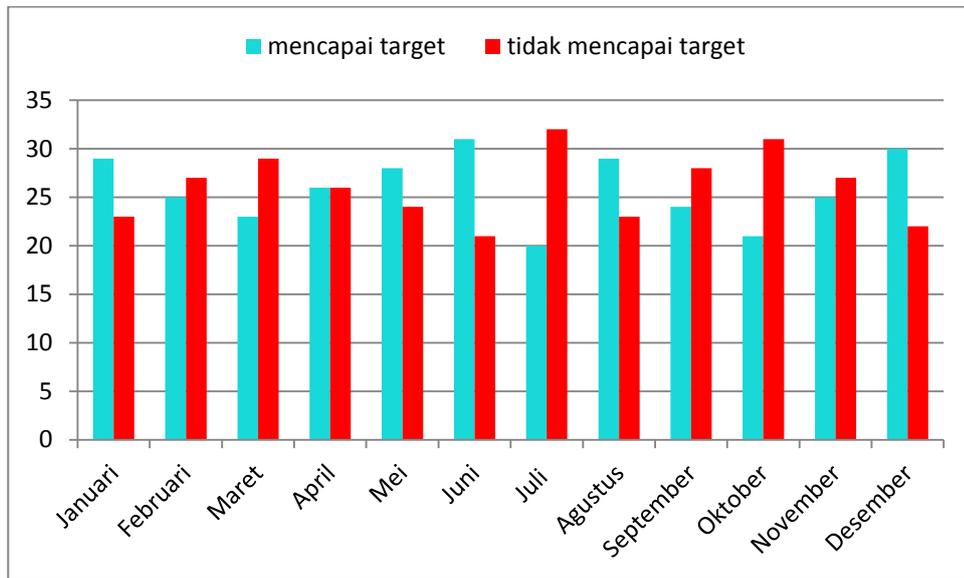
Sumber: Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung Tahun 2019

Tabel 1.1 diatas menunjukkan tingkat target penjualan sales berdasarkan golongannya pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Dimana Counter (CTR) di beri target untuk menjual 10 produk perbulan, Sales Asisten (SAS) di beri target untuk menjual 2 produk perbulan, JSE diberi target untuk menjual 3 produk perbulan, SE diberi target untuk menjual 4 produk perbulan, dan SSE diberi target untuk menjual 8 produk perbulan. Setiap sales diberikan target penjualan yang berbeda, semakin tinggi golongan sales

tersebut maka semakin tinggi pula target yang diberikan oleh perusahaan. Masing-masing golongan sales dituntut untuk bisa mencapai target yang telah di berikan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai tujuan perusahaan untuk memperoleh pendapatan secara maksimal. Agar mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menghasilkan tenaga-tenaga marketing yang terampil dan professional. Peningkatan produktivitas kerja sales membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dihasilkan baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Pengembangan karyawan dirasakan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dalam pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan, sebagai akibat perkembangan pasar yang terus meningkat dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

AUTO 2000 Raden Intan Bandar Lampung merupakan bagian dari PT. Astra International Tbk, yang beralamat di Jl. Raden Intan No.61A, Tanjung Karang, Bandar Lampung. Perusahaan ini bergerak di bidang penyaluran resmi kendaraan beroda empat produksi Toyota, Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung merupakan kantor cabang yang menangani penyaluran resmi produk mobil Toyota yang bertanggung jawab dalam hal penjualan, service, dan suku cadang di Bandar Lampung. Auto 2000 semakin hari semakin berkembang pesat karena memberikan berbagai pelayanan yang memudahkan bagi calon pembeli maupun pengguna kendaraan Toyota. Slogan “Urusan Toyota jadi mudah!” yang dimiliki oleh Auto 2000 dapat memotivasi Auto 2000 agar selalu mencoba menjadi yang terdepan dalam pelayanan.

Setiap perusahaan memiliki target-target yang ingin dicapai, target dalam penjualan produk misalnya. Target penjualan yang berhubungan dengan produktivitas perusahaan, secara tidak langsung berhubungan juga dengan produktivitas kerja karyawan. Jika target penjualan terealisasi dengan baik, dapat dikatakan produktivitas perusahaan baik begitu juga sebaliknya. Produktivitas kerja yang terjadi pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung dari sebelum sampai dengan sesudah diberikannya pelatihan. Pada setiap bulannya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan masih belum memenuhi target yang ditetapkan, karena yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti kemampuan yang dimiliki karyawannya yang kurang memahami tentang produk knowledge yang berfungsi untuk meningkatkan hasil yang menjadi tujuan perusahaan, semangat kerja rendah sehingga karyawan bekerja tidak maksimal, karyawan tidak melakukan pengembangan diri dengan baik sehingga menjadi karyawan yang pasif dan mempunyai skill negosiasi lemah sehingga mutu yang dihasilkan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan, karyawan tak pandai memanfaatkan waktu dan fasilitas dengan baik, sering menggunakan waktu dan fasilitas kerja untuk kepentingan pribadinya. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan setiap bulannya, mengenai produktivitas kerja karyawan yang masih tergolong kurang baik, hal tersebut yang mengakibatkan tingkat produktivitas pada Auto 2000 Raden Intan tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun data hasil penjualan yang dihasilkan dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber: Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung tahun 2018

Gambar 1.1 Data Hasil Produktivitas Sales Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung

Dari gambar 1.1 diatas terlihat hasil produktivitas yang terjadi pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung kurun waktu 1 tahun terakhir dari bulan Januari-Desember. Warna biru pada diagram diatas menunjukkan jumlah karyawan yang mencapai target pada setiap bulanya, dan warna merah menunjukkan jumlah karyawan yang tidak mencapai target. Berdasarkan data diatas, terlihat jelas bahwa masih banyak karyawan yang tidak mampu mencapai target yang telah di tetapkan oleh Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

Secara umum diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan pengetahuan, pelatihan atau keterampilan, disiplin dan sikap mental para karyawannya pada tiap-tiap tingkatan secara terus menerus. Setiap sales harus dapat berkembang dan mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang memadai guna mencapai produktivitas dan peningkatan karir yang secara langsung akan memajukan perusahaan. Sutrisno (2011) mengungkapkan beberapa indikator yang berkaitan dengan produktivitas, sebagai berikut : kemampuan,

meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Adapun tiga faktor yang dianggap mempengaruhi produktivitas. Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2009) diantaranya adalah pelatihan, mental karyawan dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan. 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 efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo, (2003) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap-sikap kerja (attitudes) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Program pelatihan yang diselenggarakan secara intensif oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Hal ini dapat membuat kecenderungan karyawan untuk lebih giat bekerja karena dalam penyelesaian pekerjaannya dirasa lebih mudah. Menurut Hariawati (2009) fungsi latihan kerja yang ideal bertujuan memberikan cara dan kesempatan kepada semua pekerja untuk menyesuaikan diri dengan puas terhadap tuntutan bisnis dan operasi-operasi industri sejak hari pertama masuk bekerja, kekuatan produktif ditandai dengan perolehan kemajuan perusahaan dengan jalan mengembangkan secara rutin kebutuhan ketrampilan, pengetahuan dan sikap. Pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan bagi kepentingan bersama, sebab dari sinilah para karyawan akan dapat lebih memahami dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawab yang diemban baik secara individu maupun kelompok. Kaswan (2011) mengatakan beberapa indikator dalam pelatihan, sebagai berikut: identifikasi, motivasi, lingkungan pembelajaran, penerapan, metode dan hasil.

Berikut adalah data pelatihan yang diikuti oleh sales Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung:

Tabel 1.2
Jenis Pelatihan

| Tahun | Jenis Pelatihan | Belum Mengikuti Pelatihan | Sudah Mengikuti Pelatihan | Jumlah Sales |
|--------------|--|----------------------------------|----------------------------------|---------------------|
| 2018 | Fundamental Sales Training (FST) | 0 | 52 | 52 |
| | Profesional Salesman Skill Training (PSST) | 16 | 36 | 52 |
| | Advance Selling Skill Training (ASST) | 21 | 31 | 52 |

Sumber: Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung tahun 2018

Berdasarkan data pelatihan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa 31 sales telah mengikuti Advance Selling Skill Training (ASST) dan bagi sales yang belum mengikuti Advance Selling Skill Training dipastikan telah mengikuti pelatihan sebelumnya yaitu Profesional Salesman Skill Training (PSST) dan Fundamental Sales Training (FST) jadi, seluruh sales yang ada di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung telah mengikuti pelatihan yang di adakam oleh perusahaan. Diadakanya pelatihan kerja guna untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan menghasilkan tenaga-tenaga marketing yang terampil dan professional. Pengembangan karyawan dirasakan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

Berdasarkan permasalahan dan uraian diatas peneliti tertarik untuk melihat lebih lanjut tentang perbandingan produktivitas kerja sales sebelum dan sesudah pelatihan maka penulis mengangkat judul ***“Analisis Perbandingan Produktivitas Kerja Sales Sebelum dan Sesudah Pelatihan pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini yaitu, Apakah terdapat perbedaan Produktivitas Kerja Sales Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung ?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian ini dilakukan agar peneliti dan pembahasnya lebih terarah, sehingga hasilnya tidak abstrak dan sesuai dengan harapan peneliti adapun ruang lingkup penelitian adalah mengetahui Analisis Perbandingan Produktivitas Kerja Sales Sebelum Dan Sesudah Pelatihan pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

1.3.1 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang Lingkup Objek Penelitian ini adalah Perbandingan Produktivitas Kerja Sales Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang lingkup subjek penelitian

Subjek Penelitian ini adalah sebagian karyawan Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang Lingkup tempat penelitian ini di lingkungan kantor Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Jl. Raden Intan No. 61A Tanjung Karang Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian dimulai dilaksanakan pada bulan November 2018-Februari 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu yang diambil adalah sales atau sumber daya manusia yang dapat diteliti tentang Perbandingan Produktivitas Kerja Sales Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

1.4. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui perbedaan Produktivitas Kerja Sales Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan memperluas dalam ruang lingkup sumber daya manusia dan kemampuan ilmu yang berhubungan dengan perbandingan Produktivitas Kerja Sales Sebelum Dan Sesudah Pelatihan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung dan sebagai bahan masukan dalam menjalankan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja sales.

1.5.3 Bagi Institusi

Penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi tambahan bagi pembaca serta menambah pembendaharaan pada perpustakaan IIB DARMAJAYA yang kelak akan berguna untuk mahasiswa/mahasiswi pada penelitian-penelitian yang akan datang.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bab pertama dalam penelitian ini, yang di dalamnya terdapat sub bab yaitu Latar Belakang, Rumusan Masalah, Ruang Lingkup Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan tentang Analisis Perbandingan Produktivitas Kerja Sales Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Memuat teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat uraian tentang variabel yang digunakan, populasi dan sampel, metode penelitian, lokasi penelitian, rancangan penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan dan untuk didiadakan pembahasan hasil dari penelitian ini.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi

LAMPIRAN

Bagian ini berisi kuisioner penelitian, dan data tentang penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori-Teori

2.1.1 Teori Self-efficacy

Menurut Bandura self-efficacy adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Self-efficacy berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Self-efficacy adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. self-efficacy menggambarkan penilaian kemampuan diri. Bandura (2001) mendefinisikan self-efficacy sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya. Pertimbangan dalam self-efficacy juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan orang dalam melaksanakan tugasnya dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Self-efficacy merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. Bandura (1991) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki self-efficacy tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Berbeda individu dengan self-efficacy rendah yang akan cenderung tidak mau berusaha atau lebih menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa self-efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah

yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan

2.1.2 Teori Motivasi

a. McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan dirimelalui penerapan bakat secara berhasil Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum yaitu : (1) sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat; (2) menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran misalnya; dan (3) menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 pengertian produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan

kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Sutrisno (2011) produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Whitmore (Sedarmayanti 2005) Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, Siagian (2006). Triton (2007) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Hasibuan (2005) mendefinisikan produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenagakerjanya. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan serta berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi, yang dimana menunjukkan tingkat kemampuan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) diantaranya adalah :

a. Sikap mental, berupa :

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b. Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e. Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenagakerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

j. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai

k. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.3 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2005), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer, dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan karir.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karir
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informasi.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.2.4 Indikator-Indikator Produktivitas kerja

Menurut Edi Sutrisno (2009) mengatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembanya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Yaitu usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini bias dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dari melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantanganya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada giliranya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada giliranya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3 Pelatihan Kerja

2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Ivancevich (dalam Edy Sutrisno 2009) pelatihan didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai ketrampilan dalam pekerjaannya. Menurut Wibowo (2014 pelatihan) (training) dan pengembangan (development) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat mengguakanya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara ketrampilan pekerja sekarang dengan ketrampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016) metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu, waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.

2.3.2 Metode-metode Pelatihan Kerja

Metode-metode latihan menurut Andrew F.Sikula (dalam Melayu S.P Hasibuan 2016), yaitu:

a) *On the Job*

Para peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode latihan dibedakan dalam 2 cara, yaitu:

1. Cara informal yaitu pelatihan menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian diperintahkan untuk mempraktekannya.
2. Cara formal yaitu supervisor menunjuk karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

On the Job Training dapat pula latihan dengan dilakukan dengan menggunakan bagan, gambar, pedoman, contoh yang sederhana, demonstrasi, dan lain-lain. Kebaikan cara on the job training ini ialah para peserta belajar langsung pada kenyataan pekerjaan dan peralatan. Adapun keburukannya adalah pelaksanaan sering tidak teratur (tidak sistematis) dan kurang efektif jika pengawas kurang pengalaman.

b) *Vestibule*

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut. Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat-alat, dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi kerja yang sebenarnya.

c) *Demonstration and Example*

Demonstration and Example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan

sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstarsikan.

d) Simulation

Simulasi meruakan suatu situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

e) Apprenticeship

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaanya.

f) Classroom Methods

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pelajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi dan metode seminar.

2.3.3 Faktor-faktor Pelatihan Kerja

Menurut Wexley (dalam Edy Sutrisno 2009) ada tiga alasan mengapa latihan personal itu perlu diselenggarakan oleh organisasi ataupun perusahaan, diantaranya:

- a) Seleksi personal tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaanya secara tepat. Kenyataanya banyak diantara mereka harus mempelajari pengetahuan, ketrampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
- b) Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu ada penyelenggaraan dengan latihan-latihan kerja. Hal ini berkembangnya kapasitas [ekerjaan,cara mengoprasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mulasi.

- c) Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi labour turn over, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Wibowo (2014) manfaat coaching di satu sisi diharapkan meningkatkan kinerja bawahan dan di sisi lain diharapkan mampu meningkatkan karier manajer. Hal tersebut diusahakan dengan cara mengatasi masalah kinerja, membangun ketrampilan kerja, meningkatkan produktivitas, menyiapkan bawahannya yang dapat dipromosikan, memperbaiki iktan, dan memperkuat budaya kerja positif.

2.3.4 Pelatihan Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009) pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan sekarang. Kalau level off performancenya meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Toner (dalam Edy Sutrisno 2009) mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas. Menurut Wibowo (2014) peningkatan pengetahuan dan efektivitas yang lebih besar dapat diperoleh melalui coaching, dan orang akan bekerja lebih cerdas. Orang yang bekerja dengan lebih efektif, produktivitas kerjanya akan meningkat. Sebagai dampaknya, semua unit kerja akan bekerja lebih baik dan lebih efektif sehingga produktivitasnya akan meningkat. Keberhasilan seorang manajer meningkatkan produktivitas organisasi akan member peluang pada kedudukan manajer dalam organisasi yang juga akan meningkat.

2.3.5 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Faustini Cardoso Gomes (2000), indikator efektivitas suatu pelatihan dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh sebagai berikut:

1. Reaksi, yaitu untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan, pada akhir pelatihan para peserta ditanya mengenai seberapa jauh mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih/instruktur, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan, dan lingkungan pelatihan (ruangan, waktu istirahat, makanan, suhu udara).
2. Pembelajaran, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Biasanya dilakukan dengan mengadakan test tertulis (essay atau multiple choice), test performansi dan latihanlatihan simulasi.
3. Perilaku, menilai dari para peserta sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan peformansi mereka.
4. Hasil, yaitu utuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Data bisa dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan atas dasar kriteria produktivitas, pergantian, absen, kecelakaan-kecelakaan, keluhan-keluhan, perbaikan kualitas, kepuasan klien dan sejenis lainnya.

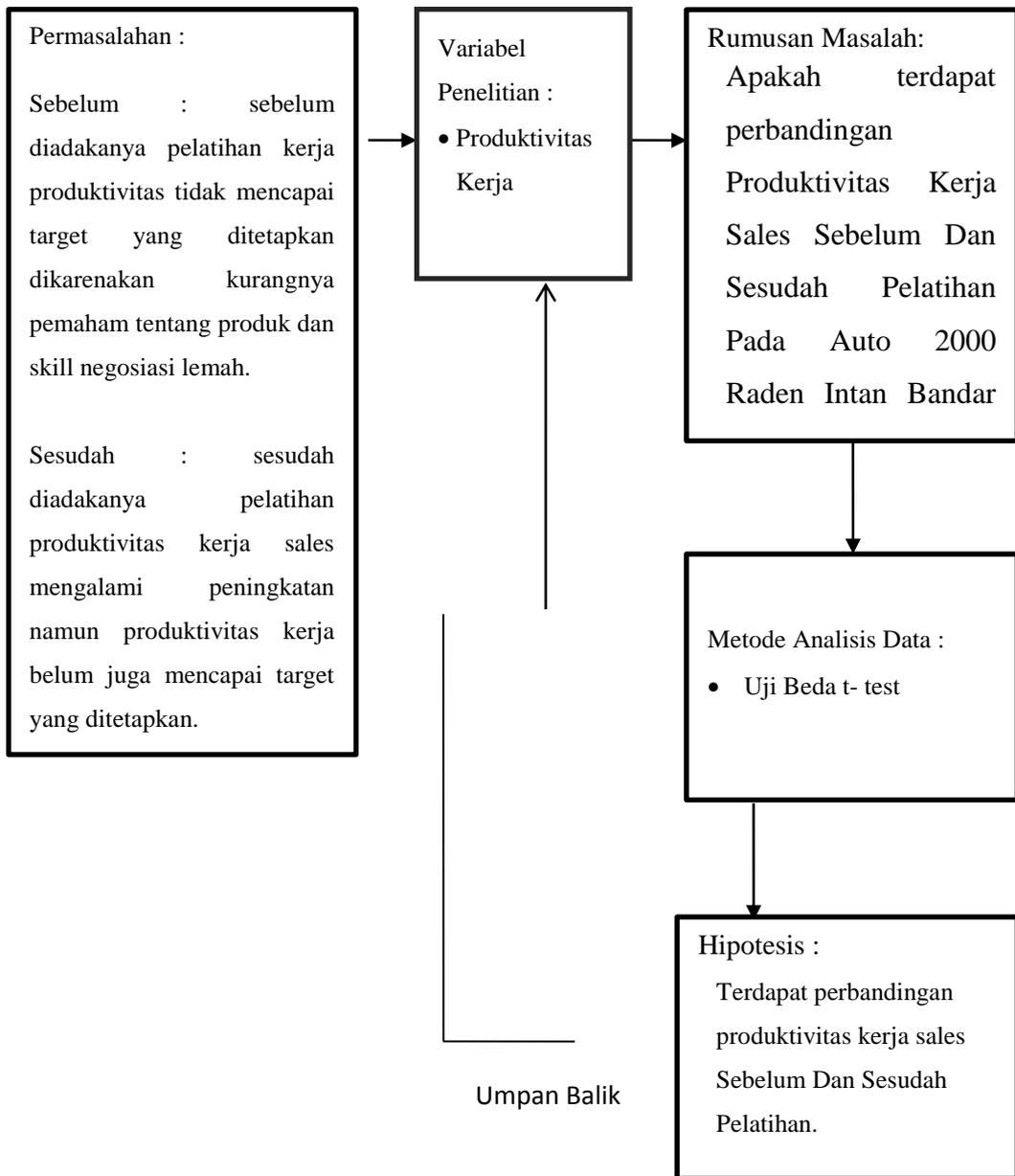
2.4 Penelitian Terdahulu

adapun beberapa penelitian terdahulu yang terkait, antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No. | Penulis & tahun | Judul | Metode yang di gunakan | Hasil |
|-----|---------------------------------------|---|------------------------|---|
| 1 | Em D., NiH M. (2014) | Studi Tentang Produktivitas Kerja Karyawan Bagian "SALES" 01 PT. Pangan Lestari Sidoarjo | Kuantitatif | Hasil Peneliian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor -faktor pendidikan, pelatihan, pangalaman, pendapatan, disiplin kerja, kesehatan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan |
| 2 | Nadia Elviera Fiolita (2017) | Analisis Perbedaan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Modul 2000 Karyawan Pt. Fastfood Indonesia Tbk. (Kfc Adityawarman Surabaya) (Menurut Persepsi Kesetaraan Gender) | Kuantitatif | menghasilkan tingkat perbedaan sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,741 dengan tingkat signifikansi 0,000 |
| 3. | Ermelinda Galuh Novita (2017) | Analisis produktivitas Kerja Karyawan ditinjau dari Tingkat Pendidikan Kompensasi | Kuantitatif | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan produktivitas kerja karyawan ditinjau dari tingkat pendidikan karyawan |
| 4 | Yunita Nasution (2018) | Analisis Perbedaan Produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Serui | Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan Produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan sebesar 3,176 dengan tingkat signifikansi 0,019 |
| 5 | Lia Nurul Fitriana (2017) | Perbedaan Produktivitas Kerja Guru Antara Yang Sudah Dan Belum Sertifikasi Pada Sekolah Pertama (SMP) Malang | Kuantitatif | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan produktivitas kerja guru antara yang sudah dan belum sertifikasi |

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2017:44), Hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran. Kaitan dengan pernyataan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah Terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu Menurut Sutrisno (2011) produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Diadakanya pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja sales agar tercapai produktivitas kerja yang telah di tetapkan. Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu, Menurut Bandura self-efficacy adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Self-efficacy berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Self-efficacy adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. self-efficacy menggambarkan penilaian kemampuan diri. Bandura (2001) mendefinisikan self-efficacy sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya.

Beberapa peneliti telah menguji perbedaan sebelum dan sesudah pelatihan. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadia Elviera Fiolita (2017) menunjukkan bahwa ada perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan sebesar 0,741 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Dari uraian diatas dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H1 : Terdapat perbedaan produktivias antara sebelum dan sesudah pelatihan

BAB III

METEODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk tujuan tertentu. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan hipotesis Komparatif yang menurut (Sugiyono, 2017) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah Komparatif. Pada rumusan Komparatif ini, variabelnya sama tetapi populasi atau sampelnya yang berbeda, atau keadaan itu terjadi pada waktu yang berbeda. Menurut Suliyanto (2018) penelitian komparatif adalah penelitian yang membandingkan dari sampel yang satu dengan sampel yang lain baik sampel bebas maupun sampel yang berpasangan, ini digunakan untuk mengetahui perbandingan Produktivitas Kerja Sales Sebelum dan Sesudah Pelatihan pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

3.2 Sumber Data

Untuk mengakui keberadaan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka sumber data yang di gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Anwar Sanusi (2017), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini penuli menggunakan data primer berupa wawancara dan kuisisioner yang di ambil langsung di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Menurut Anwar Sanusi (2017), data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku-buku yang berhubungan dengan Pelatihan dan Produktivitas Kerja Sales.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013) metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan skunder. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian Keperpustakaan (*Library Research*)

Menurut Suliyanto (2018) Penelitian keperpustakaan merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan bahan-bahan karya tulis atau bahan keperpustakaan (literature) termasuk penelitian yang sebelumnya.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu pengumpulan data dengan langsung terjun (survei) pada perusahaan yang menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan, maka cara yang dilakukan adalah :

A. Wawancara

Menurut Anwar Sanusi (2017) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Wawancara dilakukan dengan supervisor sales pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

B. Kuisisioner

Menurut Anwar Sanusi (2017), kuisisioner data yang sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat dahulu. Dalam hal ini respondennya adalah Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan ketentuan :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

C. Observasi

Menurut Anwar Sanusi (2017) observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Pengumpulan data yang ini dilakukan di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Suliyanto (2018), populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah 52 jumlah keseluruhan sales yang ada pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

Tabel 3.1

Jumlah Sales Berdasarkan Golongan pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung

| No. | Golongan Sales | Jumlah Sales |
|--------------|------------------------------|--------------|
| 1 | Counter (CTR) | 2 |
| 2 | Sales Asisten (SAS) | 16 |
| 3 | Junior Sales Executive (JSE) | 21 |
| 4 | Sales Executive (SE) | 12 |
| 5 | Senior Sales Executive (SSE) | 1 |
| Total | | 52 |

Sumber: Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung Tahun 2019

3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel menggunakan non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana tiap anggota populasi tidak mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel (Suliyanto 2018) dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sugiyono 2016) jumlah sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan sales yang berjumlah 52 orang sales yang ada di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Suliyanto (2018), variabel penelitian adalah suatu yang dikarakteristikan atau nilainya berubah-ubah, berbeda-beda, atau bermacam-macam. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah produktivitas kerja sales Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah penegasan dari variabel yang digunakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya.

Definisi operasional variabel penelitian ini adalah :

Tabel 3.2
Devinisi Oprasional Variabel

| Variabel | Devinisi Konsep | Devinisi Oprasional | Indikator | Skala |
|---------------|--|---|---|--------|
| Produktivitas | Menurut Sutrisno (2011) produktivitas merupakan output perunit, atau rasio antara output dengan input. | Produktivitas Kerja Merupakan perbandingan antara hasil yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (input) | 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu Efisiensi | Likert |

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018) validitas instrumen adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur yang melakukan fungsi ukurannya. ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dari skor total. Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) diolah menggunakan program spss 20 dengan kriteria sebagai berikut :

Kriteria uji validitas instrumen adalah :

Menentukan nilai probabilitas (sig) pada α sebesar 0,05 (5%)

1. Bila Sig > Alpha (0,5) maka instrumen tidak valid
Bila Sig < Alpha (0,5) maka instrumen valid
2. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).
3. Kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari pada nilai korelasi yang tercantum dalam tabel pada $\alpha = 5\%$

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2018:254) Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relative sama Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. menggunakan computer program *SPSS for windows* dengan tingkat signifikansi 0,05.

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan:

a = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

Tabel 3.3

Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

| Koofisien R | Interpretasi |
|--------------------|---------------------|
| 0,000 – 0,200 | Sangat rendah |
| 0,201 – 0,400 | Rendah |
| 0,401 – 0,600 | Sedang |
| 0,601 – 0,800 | Cukup tinggi |
| 0,801 – 1,000 | Sangat tinggi |

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan bantuan program SPSS 24.

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila Sig < 0.05 maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal).

Apabila Sig > 0.05 maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

3.9 Metode Analisis Data

Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan Software SPSS. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji beda t-test (*Paired sample test*). Yang mana uji beda untuk mengetahui perbedaan produktivitas kerja sales sebelum dan sesudah pelatihan pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

3.9.1 Uji beda dua sampel berpasangan (*Paired sample t test*)

Paired sample t-test adalah pengujian yang dilakukan terhadap dua sampel yang berpasangan. Menurut Suliyanto (2018:300) Sampel yang berpasangan dapat diartikan sebagai sampel dengan subjek yang sama namun mengalami dua atau perlakuan yang berbeda. Misalnya dalam penelitian ini membandingkan antara produktivitas kerja sales sebelum pelatihan dan produktivitas kerja sales sesudah pelatihan. Disini subjeknya sama tetapi mengalami perlakuan yang berbeda yaitu sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan. Cara analisis data menggunakan SPSS 20 dengan tingkat signifikan 0.05.

Kriteria Pengujian :

Ho: tidak dapat ditolak jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} > 0,05$

Ha: diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} \leq 0,05$

3.10 Pengujian Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji paired sample t-test pada penelitian ini mengenai perbandingan produktivitas kerja sales sebelum dan sesudah pelatihan dalam perhitungan menggunakan bantuan program SPSS 20. uji paired sample t-test digunakan untuk menguji signifikansi dan untuk membandingkan selisih dua mean dari dua sampel yang berpasangan, uji paired sample t-test ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dan

derajat bebas / dk = n-1, dengan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut :

H_0 = Tidak ada perbedaan produktivitas kerja sales sebelum dan sesudah pelatihan pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

H_a = Ada perbedaan produktivitas kerja sales sebelum dan sesudah pelatihan pada Auto 2000 Raden Bandar Lampung.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1. Apabila $\text{sig} < 0.05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Apabila $\text{sig} > 0.05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status dan lama bekerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap sales yang ada pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung yang berjumlah 52 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | | |
|--------------|----------------------|---------------------------|---------------------------|
| | | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
| 1 | Laki-laki | 31 | 59,6 |
| 2 | Perempuan | 21 | 40,4 |
| Total | | 52 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan data jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya sales yang ada pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia (tahun) | | |
|--------------|-----------------|-------------------|-------------------|
| | | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
| 1 | 20 – 30 | 33 | 63,5 |
| 2 | 31 – 40 | 19 | 36,5 |
| 3 | 41 – 50 | 0 | 0 |
| Total | | 52 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya sales yang ada pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung di dominasi oleh usia 20-30 tahun sebanyak 33 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | | |
|--------------|-----------------------|-------------------|-------------------|
| | | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
| 1 | SMA/SMK | 29 | 55,8 |
| 2 | Diploma | 10 | 19,2 |
| 3 | S1 | 13 | 25,0 |
| Total | | 52 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan diketahui tingkat pendidikan SMA/SMK menempati tingkat tertinggi artinya sales yang ada pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung di dominasi oleh pendidikan SMA/SMK sebanyak 29 orang.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja | | |
|--------------|------------|-------------------|-------------------|
| | | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
| 1 | 1-5 tahun | 24 | 46.2 |
| 2 | 5-10 tahun | 16 | 30.8 |
| 3 | >10 tahun | 12 | 23.1 |
| Total | | 52 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja 1-5 tahun menempati tingkat tertinggi artinya sales yang ada pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung didominasi oleh masa kerja 1-5 tahun sebanyak 24 orang.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

| No | Status | | |
|--------------|---------------|-------------------|-------------------|
| | | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
| 1 | Menikah | 32 | 61,5 |
| 2 | Belum Menikah | 20 | 38,5 |
| Total | | 52 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 karakteristik berdasarkan status diketahui status menikah menempati tingkat tertinggi artinya sales yang ada pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung didominasi oleh status menikah sebanyak 32 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada responden dari sales yang ada pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung berjumlah 52orang responden hasilnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden dari Sebelum pelatihan

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|---|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan | 2 | 3.8 | 14 | 26.9 | 27 | 51.9 | 7 | 13.5 | 2 | 3.8 |
| 2 | Tingkat pencapaian volume kerja yang di hasilkan sesuai dengan target yang ditentukan. | 5 | 9.6 | 17 | 32.7 | 23 | 44.2 | 7 | 13.5 | 0 | 0 |
| 3 | Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan lebih dari target yang di tetapkan | 6 | 11.5 | 17 | 32.7 | 24 | 46.2 | 5 | 9.6 | 0 | 0 |
| 4 | Perusahaan memberkan pelatihan kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas | 5 | 9.6 | 22 | 40.4 | 21 | 40.4 | 3 | 5.8 | 1 | 1.9 |
| 5 | Motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil yang dicapai | 6 | 11.5 | 13 | 25.0 | 27 | 51.9 | 4 | 7.7 | 2 | 3.8 |
| 6 | Membuat rencana aktivitas agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai denga waktu yang telah di tetapkan | 5 | 9.6 | 16 | 30.8 | 24 | 46.2 | 7 | 13.5 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|----|------|----|------|----|------|---|------|---|-----|
| 7 | Memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang di bebankan | 10 | 19.2 | 16 | 30.8 | 21 | 40.4 | 5 | 9.6 | 0 | 0 |
| 8 | Berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab | 3 | 5.8 | 16 | 30.8 | 24 | 46.2 | 7 | 13.5 | 2 | 3.8 |
| 9 | Selalu berusaha inisiatif dan kreatif dalam bekerja guna meningkatkan produktivitas kerja | 10 | 19.2 | 15 | 28.8 | 21 | 40.4 | 4 | 7.7 | 2 | 3.8 |
| 10 | Perusahaan memberikan pengembangan potensi dan kemampuan | 10 | 19.2 | 17 | 32.7 | 19 | 36.5 | 6 | 11.5 | 0 | 0 |
| 11 | Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. | 6 | 11.5 | 19 | 36.5 | 21 | 40.4 | 6 | 11.5 | 0 | 0 |
| 12 | Memahami kekurangan dan kelebihan yang dimiliki dan berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan | 9 | 17.3 | 19 | 36.5 | 19 | 36.5 | 5 | 9.6 | 0 | 0 |
| 13 | Dalam menyelesaikan pekerjaan, perlu memperhatikan kualitas atau mutu yang dihasilkan | 4 | 7.7 | 21 | 40.4 | 22 | 40.4 | 5 | 9.6 | 0 | 0 |
| 14 | melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan | 7 | 13.5 | 20 | 38.5 | 22 | 40.4 | 3 | 5.8 | 0 | 0 |
| 15 | melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang | 6 | 11.5 | 14 | 26.9 | 26 | 50.0 | 4 | 7.7 | 2 | 3.8 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|------|----|------|----|------|---|------|---|---|
| | ada | | | | | | | | | | |
| 16 | Efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, perlengkapannya | 7 | 13.5 | 20 | 38.5 | 18 | 34.6 | 7 | 13.5 | 0 | 0 |
| 17 | mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif | 7 | 13.5 | 21 | 40.4 | 20 | 38.5 | 4 | 7.7 | 0 | 0 |
| 18 | mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya | 7 | 13.5 | 20 | 38.5 | 19 | 36.5 | 6 | 11.5 | 0 | 0 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 52 responden responden sales yang ada pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung sebelum pelatihan pernyataan 7 mengenai “Memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang di bebaskan”mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 19,2%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan”mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu 2 orang atau 3,8%.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden dari Sesudah pelatihan

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|---|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan | 20 | 38.5 | 18 | 34.6 | 13 | 25.0 | 1 | 1.9 | 0 | 0 |
| 2 | Tingkat pencapaian volume kerja yang di hasilkan sesuai dengan target yang ditentukan. | 13 | 25.0 | 18 | 34.6 | 17 | 32.7 | 4 | 7.7 | 0 | 0 |
| 3 | Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan lebih dari target yang di tetapkan | 18 | 34.6 | 23 | 44.2 | 10 | 19.2 | 1 | 1.9 | 0 | 0 |
| 4 | Perusahaan memberkan pelatihan kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas | 11 | 21.2 | 19 | 36.5 | 21 | 40.4 | 1 | 1.9 | 0 | 0 |
| 5 | Motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil yang dicapai | 17 | 32.7 | 15 | 28.8 | 17 | 32.7 | 3 | 5.8 | 0 | 0 |
| 6 | Membuat rencana aktivitas agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai denga waktu yang telah di tetapkan | 9 | 17.3 | 15 | 28.8 | 22 | 42.3 | 4 | 7.7 | 2 | 3.8 |
| 7 | Memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang di bebankan | 4 | 7.7 | 18 | 34.6 | 23 | 44.2 | 6 | 11.5 | 1 | 1.9 |
| 8 | Berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan | 3 | 5.8 | 11 | 21.2 | 24 | 46.2 | 11 | 21.2 | 3 | 5.8 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|----|------|----|------|----|------|---|------|---|-----|
| | tugas dan tanggung jawab | | | | | | | | | | |
| 9 | Selalu berusaha inisiatif dan kreatif dalam bekerja guna meningkatkan produktivitas kerja | 6 | 11.5 | 19 | 36.5 | 21 | 40.4 | 6 | 11.5 | 0 | 0 |
| 10 | Perusahaan memberikan pengembangan potensi dan kemampuan | 24 | 46.2 | 18 | 34.6 | 10 | 19.2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11 | Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. | 5 | 9.6 | 24 | 46.2 | 21 | 40.4 | 2 | 3.8 | 0 | 0 |
| 12 | Memahami kekurangan dan kelebihan yang dimiliki dan berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan | 12 | 23.1 | 20 | 38.5 | 17 | 32.7 | 3 | 5.8 | 0 | 0 |
| 13 | Dalam menyelesaikan pekerjaan, perlu memperhatikan kualitas atau mutu yang dihasilkan | 13 | 25.0 | 21 | 40.4 | 16 | 30.8 | 2 | 3.8 | 0 | 0 |
| 14 | melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan | 11 | 21.2 | 21 | 40.4 | 15 | 28.8 | 3 | 5.8 | 2 | 3.8 |
| 15 | melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada | 17 | 32.7 | 16 | 30.8 | 18 | 34.6 | 0 | 0 | 1 | 1.9 |
| 16 | Efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, perlengkapannya | 14 | 26.9 | 15 | 28.8 | 18 | 34.6 | 5 | 9.6 | 0 | 0 |
| 17 | mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif | 14 | 26.9 | 18 | 34.6 | 17 | 32.7 | 2 | 3.8 | 1 | 1.9 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|----|------|----|------|----|------|---|-----|---|---|
| 18 | mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya | 20 | 38.5 | 17 | 32.7 | 14 | 26.9 | 1 | 1.9 | 0 | 0 |
|----|--|----|------|----|------|----|------|---|-----|---|---|

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 52 responden sales yang ada pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung sesudah pelatihan pernyataan 10 mengenai “Perusahaan memberikan pengembangan potensi dan kemampuan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 46,2%. Sedangkan pernyataan 8 mengenai “Berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 5,8%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Sebelum Pelatihan

| Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|------------|--------------|----------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,008 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 3 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 4 | 0,011 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 5 | 0,019 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,011 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 9 | 0,008 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 10 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 11 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 12 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 13 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 14 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 15 | 0,019 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 16 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 17 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 18 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai sebelum pelatihan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig < alpha(0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai sebelum pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Sesudah Pelatihan

| Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|-------------------|------------|--------------|----------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 2 | 0,011 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 3 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 4 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 5 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 6 | 0,010 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,024 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 9 | 0,003 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 10 | 0,001 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 11 | 0,028 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 12 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 13 | 0,011 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 14 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 15 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 16 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 17 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 18 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai sesudah pelatihan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $\text{sig} < \alpha(0,05)$. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai sesudah pelatihan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.10
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Tinggi |
| 0,800 – 1,000 | Sangat Tinggi |

Sumber : Sugiyono (2011, 184)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Alpha Cronbach | Keterangan |
|-------------------|----------------------|---------------|
| Sebelum Pelatihan | 0,944 | Sangat Tinggi |
| Sesudah Pelatihan | 0,919 | Sangat Tinggi |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Sebelum Pelatihan sebesar 0,944 dan nilai reliabilitas terendah adalah Sesudah Pelatihan sebesar 0.919.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisi Data

Sebelum dilakukannya uji analisis data, maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji normalitas yang diuji cobakan pada responden. Uji normalitas data ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal, maka pengujian dilakukan dengan analisis parametrik yaitu menggunakan uji *paired sample t-test*, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka pengujian dilakukan dengan analisis non-parametrik yaitu menggunakan uji *wilcoxon signed rank test*.

4.3.1 Analisa Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada program SPSS 24. Dalam uji normalitas dilakukan dengan melihat tingkat signifikan:

1. Jika $\text{sig} > 0.05$, maka data tersebut berdistribusi secara normal
2. Jika $\text{sig} < 0.05$, maka data tersebut tidak berdistribusi secara normal.

Berikut ini merupakan hasil uji *one sample Kolmogorof-Smirnov* yaitu diperoleh hasil:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Sig | Alpha | Kriteria Uji | Keterangan |
|-----------------------|-------|-------|--------------|------------|
| Produktivitas_Sebelum | 0,406 | 0,05 | Sig > 0,05 | Normal |
| Produktivitas_Sesudah | 0,879 | 0,05 | Sig > 0,05 | Normal |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebelum dan sesudah pelatihan. Produktivitas Kerja > 0,05 yang berarti menyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1 Hasil Paired Sample t-test

H_0 : Tidak ada perbedaan produktivitas kerja sales Sebelum dan Sesudah Pelatihan pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

H_a : Ada perbedaan produktivitas kerja sales Sebelum dan Sesudah Pelatihan pada Auto 2000 Raden intan Bandar Lampung.

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig < α (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai sig > α (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.13
Hasil Uji Paired Sample t-test

| | | <i>t-test for Equality of Means</i> | | |
|--------|--------------------------|-------------------------------------|-----------|----------------------|
| | | T | Df | Sig(2 tailed) |
| Pair 1 | <i>Sebelum – Sesudah</i> | 3,110 | 51 | 0,003 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 terdapat nilai t_{hitung} sebesar 3,110 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=52-1=51$) adalah 2,007 jadi $t_{hitung} (3,110) > t_{tabel} (2,007)$ atau nilai sig (0,003) < 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ada perbedaan produktivitas kerja sales Sebelum dan Sesudah Pelatihan pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

Tabel 4.14

Hasil Group Statistics

Paired Samples Statistics

| | | Mean | N | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|--------|---------|-------|----|----------------|-----------------|
| Pair 1 | Sebelum | 62.27 | 52 | 10.192 | 1.413 |
| | Sesudah | 66.69 | 52 | 8.212 | 1.139 |

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa produktivitas kerja dari 52 orang karyawan perusahaan, rata-rata produktivitas kerja sales sebelum pelatihan sebesar 62,27 masuk kedalam kategori cukup baik karena berada di interval 53.92-70.61. Jika di bandingkan dengan rata-rata produktivitas kerja sales sesudah pelatihan sebesar 66,69 masuk kedalam kategori cukup baik karena berada di interval 58.02-75.80.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Hasil Hipotesis

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan. Setelah diberikan pelatihan kerja produktivitas kerja karyawan semakin membaik dikarenakan pengetahuan serta kemampuan karyawan meningkat. Perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan terlihat dari rata-rata skor total produktivitas kerja yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja sesudah mengikuti pelatihan mengalami peningkatan yang cukup baik jika dibandingkan dengan produktivitas kerja sebelum mengikuti pelatihan. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang sudah mengikuti pelatihan dapat menerapkan pengetahuan atau hasil yang didapatkan saat mengikuti pelatihan sehingga produktivitas kerja yang sebelumnya tidak tercapai bisa tercapai dan hasil kerja yang didapatkan lebih baik setelah mengikuti pelatihan dibandingkan sebelumnya.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Nadia Elviera Fiolita (2017) yang menyatakan bahwa adanya perbedaan antara sebelum pelatihan modul 2000 dengan sesudah pelatihan modul 2000 yang menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan sesudah mengikuti pelatihan jauh lebih baik dibandingkan sebelumnya. Perbedaan itu dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai jauh lebih baik. Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawannya.

Alasan ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan Bandura dan Wood (1989) menyatakan bahwa self-efficacy memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan. Pertimbangan dalam self-efficacy juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan orang dalam melaksanakan tugasnya dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Diperkuat oleh teori McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian tentang analisis perbandingan produktivitas kerja sales sebelum dan sesudah pelatihan pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Adanya perbedaan produktivitas kerja sales sebelum dan sesudah pelatihan pada Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung, dan menyatakan bahwa produktivitas kerja sales sesudah mengikuti pelatihan mengalami peningkatan jika dibandingkan produktivitas kerja sales sebelum pelatihan. Dengan adanya perbedaan tersebut, dapat diketahui bahwa belum bisa mencapai produktivitas yang telah ditetapkan oleh Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Hal ini dikarenakan masih kurangnya pemahaman karyawan terhadap pelatihan kerja yang diberikan, sehingga berakibat pada produktivitas yang dihasilkan belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran, yaitu:

Faktor pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang tidak boleh di abaikan dalam aktivitas bisnis saat ini. Oleh karena itu hendaknya pemberian program pelatihan seperti coaching dan mentoring bagi karyawan perlu di perhatikan bahkan lebih di tingkatkan agar produktivitas yang telah ada dapat di tingkatkan atau dipertahankan. Pelatihan yang dilakukan hendaknya lebih memperhatikan tujuan, komponen, materi maupun metode dari pelatihan dan pengembangan. Pemberian materi pelatihan harus sesuai

dengan perkembangan teknologi, perkembangan pasar, sales skill dan bagaimana caranya memaintaince costumer sehingga dapat mendukung produktivitas kerja sales Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Diharapkan para sales Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung untuk terus meningkatkan produktivitasnya sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk lebih memaksimalkan performance kerja sales, maka pemberian pelatihan dan pengembangan sebaiknya disesuaikan dengan tujuan organisasi atau apa yang telah di tetapkan oleh pihak Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, Pada PT Inti Elektrindo. "Pengaruh Penilaian Kinerja Sales Marketing Terhadap Produktivitas Kerja."
- Aditya, M. R., & Rahardja, E. (2015). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Claudia Munawar, M. A. R. S. H. A., & Kuncoro, E. A. (2012). *Analisis Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Petrochina International Jabung Ltd*(Doctoral dissertation, BINUS).
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Effi, D., & Nisa, M. (2003). Studi Tentang Produktivitas Kerja Karyawan Bagian" Sales" Di PT. Pangan Lestari Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Pertanian: Mapeta*, 5(14), 34-41.
- Fiolita, N . E (2017). Analisis Perbedaan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Modul 2000 Karyawan Pt. Fastfood Indonesia Tbk. (Kfc Adityawarman Surabaya) (Menurut Persepsi Kesetaraan Gender)
- Fitriana, L. N., Benty, D. D. N., & Sunandar, A. (2017). PERBEDAAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU ANTARA YANG SUDAH DAN BELUM SERTIFIKASI PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA

(SMP) DI KOTA MALANG. *SKRIPSI Jurusan Administrasi Pendidikan-Fakultas Ilmu Pendidikan UM.*

Muryanto, D. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Delapan Nol Delapan West Di Sukoharjo.

Nasution, Y., & Wardhana, A. (2018). Analisis Perbedaan Produktivitas Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Serui. *eProceedings of Management*, 5(3).

Priyastama, Romie (2017), "Buku Sakti Kuasai SPSS" Penerbit : Start up/Yogyakarta

Prof. DR. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja" penerbit: cv. Mandar Maju/20009/Bandung.

Ridha, M. (2012). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi sales skill pada surat kabar pekanbaru pos* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Salinding, R. (2011). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 83-106.

Sanusi, Anwar. (2017) "Metodologi Penelitian Bisnis" Penerbit : Salemba Empat/2017/Jakarta

Sinaga, S. N., & Farida, L. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Salesman (Kasus Distributor Mobil Toyota PT. Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru) Effect of competence and granat of incentive to work productivity salesman (Case distributor PT.

Ag. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2(2), 1-15.

Sugiyarto, S. (2017). Analisis pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap penjualan pt 3m indonesia. *Sekretari*, 3(2), 16.

Sudianto, A. D. (2010). *Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Profesionalisme dan Kepuasan Kerja Pada Sales CV. "X"* (Doctoral dissertation, Prodi Psikologi Unika Soegijapranata Semarang).

Suliyanto.2018, Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif)

Sudianto, A. D. (2010). *Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Profesionalisme dan Kepuasan Kerja Pada Sales CV. "X"*.

Lampiran 2 : Data Rekapitulasi Jawaban Kuisisioner Responden Sebelum Pelatihan

| No | Pertanyaan Sebelum Pelatihan | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|----|------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 61 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 66 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 64 |
| 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 48 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 42 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 60 |
| 9 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| 10 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 78 |
| 11 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 74 |
| 12 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 36 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 62 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 48 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 62 |
| 16 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 50 |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 78 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 48 |
| 22 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 40 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 62 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 60 |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 62 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 64 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 66 |

Lampiran 3 : Data Rekapitulasi Jawaban Kuisiner Responden Sesudah Pelatihan

| No | Pertanyaan Sesudah Pelatihan | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|----|------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | |
| 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 74 |
| 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 68 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 65 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 56 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 75 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 59 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 72 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 68 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 75 |
| 11 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 56 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 76 |
| 14 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 48 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 78 |
| 16 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 50 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 69 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 65 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 84 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 76 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 84 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 79 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 73 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 80 |

Lampiran 4 : Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 31 | 59.6 | 59.6 | 59.6 |
| perempuan | 21 | 40.4 | 40.4 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 5 : Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20-30 tahun | 33 | 63.5 | 63.5 | 63.5 |
| 31-40 tahun | 19 | 36.5 | 36.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 6 : Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SMA | 29 | 55.8 | 55.8 | 55.8 |
| D3 | 10 | 19.2 | 19.2 | 75.0 |
| S1 | 13 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 7 : Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1-5 tahun | 24 | 46.2 | 46.2 | 46.2 |
| 5-10 tahun | 16 | 30.8 | 30.8 | 76.9 |
| >10 tahun | 12 | 23.1 | 23.1 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 8 : Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Menikah | 32 | 61.5 | 61.5 | 61.5 |
| Belummenikah | 20 | 38.5 | 38.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 9 : Deskripsi Jawaban kuisisioner sebelum pelatihan

sb1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| 2 | 7 | 13.5 | 13.5 | 17.3 |
| 3 | 27 | 51.9 | 51.9 | 69.2 |
| 4 | 14 | 26.9 | 26.9 | 96.2 |
| 5 | 2 | 3.8 | 3.8 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 7 | 13.5 | 13.5 | 13.5 |
| 3 | 23 | 44.2 | 44.2 | 57.7 |
| Valid 4 | 17 | 32.7 | 32.7 | 90.4 |
| 5 | 5 | 9.6 | 9.6 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 5 | 9.6 | 9.6 | 9.6 |
| 3 | 24 | 46.2 | 46.2 | 55.8 |
| Valid 4 | 17 | 32.7 | 32.7 | 88.5 |
| 5 | 6 | 11.5 | 11.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 1 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| 2 | 3 | 5.8 | 5.8 | 7.7 |
| Valid 3 | 21 | 40.4 | 40.4 | 48.1 |
| 4 | 22 | 42.3 | 42.3 | 90.4 |
| 5 | 5 | 9.6 | 9.6 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| 2 | 4 | 7.7 | 7.7 | 11.5 |
| 3 | 27 | 51.9 | 51.9 | 63.5 |
| 4 | 13 | 25.0 | 25.0 | 88.5 |
| 5 | 6 | 11.5 | 11.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 7 | 13.5 | 13.5 | 13.5 |
| 3 | 24 | 46.2 | 46.2 | 59.6 |
| 4 | 16 | 30.8 | 30.8 | 90.4 |
| 5 | 5 | 9.6 | 9.6 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 5 | 9.6 | 9.6 | 9.6 |
| 3 | 21 | 40.4 | 40.4 | 50.0 |
| 4 | 16 | 30.8 | 30.8 | 80.8 |
| 5 | 10 | 19.2 | 19.2 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| 2 | 7 | 13.5 | 13.5 | 17.3 |
| 3 | 24 | 46.2 | 46.2 | 63.5 |
| 4 | 16 | 30.8 | 30.8 | 94.2 |
| 5 | 3 | 5.8 | 5.8 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| 2 | 4 | 7.7 | 7.7 | 11.5 |
| 3 | 21 | 40.4 | 40.4 | 51.9 |
| 4 | 15 | 28.8 | 28.8 | 80.8 |
| 5 | 10 | 19.2 | 19.2 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 6 | 11.5 | 11.5 | 11.5 |
| 3 | 19 | 36.5 | 36.5 | 48.1 |
| 4 | 17 | 32.7 | 32.7 | 80.8 |
| 5 | 10 | 19.2 | 19.2 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb11

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 2 | 6 | 11.5 | 11.5 | 11.5 |
| 3 | 21 | 40.4 | 40.4 | 51.9 |
| Valid 4 | 19 | 36.5 | 36.5 | 88.5 |
| 5 | 6 | 11.5 | 11.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb12

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 2 | 5 | 9.6 | 9.6 | 9.6 |
| 3 | 19 | 36.5 | 36.5 | 46.2 |
| Valid 4 | 19 | 36.5 | 36.5 | 82.7 |
| 5 | 9 | 17.3 | 17.3 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb13

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 2 | 5 | 9.6 | 9.6 | 9.6 |
| 3 | 22 | 42.3 | 42.3 | 51.9 |
| Valid 4 | 21 | 40.4 | 40.4 | 92.3 |
| 5 | 4 | 7.7 | 7.7 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb14

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 2 | 3 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| 3 | 22 | 42.3 | 42.3 | 48.1 |
| Valid 4 | 20 | 38.5 | 38.5 | 86.5 |
| 5 | 7 | 13.5 | 13.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb15

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| 2 | 4 | 7.7 | 7.7 | 11.5 |
| Valid 3 | 26 | 50.0 | 50.0 | 61.5 |
| 4 | 14 | 26.9 | 26.9 | 88.5 |
| 5 | 6 | 11.5 | 11.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb16

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 2 | 7 | 13.5 | 13.5 | 13.5 |
| 3 | 18 | 34.6 | 34.6 | 48.1 |
| Valid 4 | 20 | 38.5 | 38.5 | 86.5 |
| 5 | 7 | 13.5 | 13.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb17

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 4 | 7.7 | 7.7 | 7.7 |
| 3 | 20 | 38.5 | 38.5 | 46.2 |
| Valid 4 | 21 | 40.4 | 40.4 | 86.5 |
| 5 | 7 | 13.5 | 13.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb18

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 6 | 11.5 | 11.5 | 11.5 |
| 3 | 19 | 36.5 | 36.5 | 48.1 |
| Valid 4 | 20 | 38.5 | 38.5 | 86.5 |
| 5 | 7 | 13.5 | 13.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 10 : Hasil Jawaban Kuisioner Sesudah Pelatihan**ss1**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| 3 | 13 | 25.0 | 25.0 | 26.9 |
| Valid 4 | 18 | 34.6 | 34.6 | 61.5 |
| 5 | 20 | 38.5 | 38.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

ss2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 4 | 7.7 | 7.7 | 7.7 |
| 3 | 17 | 32.7 | 32.7 | 40.4 |
| Valid 4 | 18 | 34.6 | 34.6 | 75.0 |
| 5 | 13 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

ss3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| 3 | 10 | 19.2 | 19.2 | 21.2 |
| Valid 4 | 23 | 44.2 | 44.2 | 65.4 |
| 5 | 18 | 34.6 | 34.6 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

ss4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 1 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| 3 | 21 | 40.4 | 40.4 | 42.3 |
| Valid 4 | 19 | 36.5 | 36.5 | 78.8 |
| 5 | 11 | 21.2 | 21.2 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

ss5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 3 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| 3 | 17 | 32.7 | 32.7 | 38.5 |
| Valid 4 | 15 | 28.8 | 28.8 | 67.3 |
| 5 | 17 | 32.7 | 32.7 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

ss6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 1 | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| 2 | 4 | 7.7 | 7.7 | 11.5 |
| Valid 3 | 22 | 42.3 | 42.3 | 53.8 |
| 4 | 15 | 28.8 | 28.8 | 82.7 |
| 5 | 9 | 17.3 | 17.3 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

ss7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 1 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| 2 | 6 | 11.5 | 11.5 | 13.5 |
| Valid 3 | 23 | 44.2 | 44.2 | 57.7 |
| 4 | 18 | 34.6 | 34.6 | 92.3 |
| 5 | 4 | 7.7 | 7.7 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

ss8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 3 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| 2 | 11 | 21.2 | 21.2 | 26.9 |
| 3 | 24 | 46.2 | 46.2 | 73.1 |
| 4 | 11 | 21.2 | 21.2 | 94.2 |
| 5 | 3 | 5.8 | 5.8 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

ss9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 6 | 11.5 | 11.5 | 11.5 |
| 3 | 21 | 40.4 | 40.4 | 51.9 |
| 4 | 19 | 36.5 | 36.5 | 88.5 |
| 5 | 6 | 11.5 | 11.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

ss10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 10 | 19.2 | 19.2 | 19.2 |
| 3 | 18 | 34.6 | 34.6 | 53.8 |
| 4 | 24 | 46.2 | 46.2 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

ss11

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| 3 | 21 | 40.4 | 40.4 | 44.2 |
| Valid 4 | 24 | 46.2 | 46.2 | 90.4 |
| 5 | 5 | 9.6 | 9.6 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

ss12

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 3 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| 3 | 17 | 32.7 | 32.7 | 38.5 |
| Valid 4 | 20 | 38.5 | 38.5 | 76.9 |
| 5 | 12 | 23.1 | 23.1 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

ss13

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| 3 | 16 | 30.8 | 30.8 | 34.6 |
| Valid 4 | 21 | 40.4 | 40.4 | 75.0 |
| 5 | 13 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

ss14

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| 2 | 3 | 5.8 | 5.8 | 9.6 |
| 3 | 15 | 28.8 | 28.8 | 38.5 |
| 4 | 21 | 40.4 | 40.4 | 78.8 |
| 5 | 11 | 21.2 | 21.2 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

sb15

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| 3 | 18 | 34.6 | 34.6 | 36.5 |
| 4 | 16 | 30.8 | 30.8 | 67.3 |
| 5 | 17 | 32.7 | 32.7 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

ss16

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 5 | 9.6 | 9.6 | 9.6 |
| 3 | 18 | 34.6 | 34.6 | 44.2 |
| 4 | 15 | 28.8 | 28.8 | 73.1 |
| 5 | 14 | 26.9 | 26.9 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

ss17

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 1 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| 2 | 2 | 3.8 | 3.8 | 5.8 |
| 3 | 17 | 32.7 | 32.7 | 38.5 |
| Valid 4 | 18 | 34.6 | 34.6 | 73.1 |
| 5 | 14 | 26.9 | 26.9 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

ss18

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| 3 | 14 | 26.9 | 26.9 | 28.8 |
| Valid 4 | 17 | 32.7 | 32.7 | 61.5 |
| 5 | 20 | 38.5 | 38.5 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|------|--------|--------|------|------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|--------|--------|--------|
| sb7 | Pearson Correlation | .322 | .677* | .796** | .290 | .138 | .677* | 1 | .290 | .322 | .677* | .677* | .796** | .796** | .907** | .138 | .677* | 1.000* | .677* | .795** |
| | Sig. (1-tailed) | .041 | .000 | .000 | .060 | .234 | .000 | | .060 | .041 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .234 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| sb8 | Pearson Correlation | .191 | .152 | .331 | 1.000* | .383 | .152 | .290 | 1 | .191 | .152 | .152 | .331 | .331 | .333 | .383 | .152 | .290 | .152 | .417 |
| | Sig. (1-tailed) | .156 | .211 | .037 | .000 | .018 | .211 | .060 | | .156 | .211 | .211 | .037 | .037 | .036 | .018 | .211 | .060 | .211 | .011 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| sb9 | Pearson Correlation | 1.000* | .231 | .324 | .191 | .273 | .231 | .322 | .191 | 1 | .231 | .231 | .324 | .324 | .339 | .273 | .231 | .322 | .231 | .440** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .110 | .040 | .156 | .072 | .110 | .041 | .156 | | .110 | .110 | .040 | .040 | .033 | .072 | .110 | .041 | .110 | .008 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| sb10 | Pearson Correlation | .231 | 1.000* | .573* | .152 | .231 | 1.000* | .677* | .152 | .231 | 1 | 1.000* | .573* | .573* | .637* | .231 | 1.000* | .677* | 1.000* | .845** |
| | Sig. (1-tailed) | .110 | .000 | .000 | .211 | .110 | .000 | .000 | .211 | .110 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .110 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| sb11 | Pearson Correlation | .231 | 1.000* | .573* | .152 | .231 | 1.000* | .677* | .152 | .231 | 1.000* | 1 | .573* | .573* | .637* | .231 | 1.000* | .677* | 1.000* | .845** |
| | Sig. (1-tailed) | .110 | .000 | .000 | .211 | .110 | .000 | .000 | .211 | .110 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .110 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| sb12 | Pearson Correlation | .324 | .573* | 1.000* | .331 | .139 | .573* | .796** | .331 | .324 | .573* | .573* | 1 | 1.000* | .977** | .139 | .573* | .796** | .573* | .733* |
| | Sig. (1-tailed) | .040 | .000 | .000 | .037 | .232 | .000 | .000 | .037 | .040 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .232 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| sb13 | Pearson Correlation | .324 | .573* | 1.000* | .331 | .139 | .573* | .796** | .331 | .324 | .573* | .573* | 1.000* | 1 | .977** | .139 | .573* | .796** | .573* | .733* |
| | Sig. (1-tailed) | .040 | .000 | .000 | .037 | .232 | .000 | .000 | .037 | .040 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .232 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| sb14 | Pearson Correlation | .339 | .637* | .977** | .333 | .145 | .637* | .907** | .333 | .339 | .637* | .637* | .977** | .977** | 1 | .145 | .637* | .907** | .637* | .791** |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|-------|--------|--------|------|--------|--------|--------|------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (1-tailed) | .033 | .000 | .000 | .036 | .222 | .000 | .000 | .036 | .033 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .222 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| sb15 | Pearson Correlation | .273 | .231 | .139 | .383 | 1.000* | .231 | .138 | .383 | .273 | .231 | .231 | .139 | .139 | .145 | 1 | .231 | .138 | .231 | .380 |
| | Sig. (1-tailed) | .072 | .110 | .232 | .018 | .000 | .110 | .234 | .018 | .072 | .110 | .110 | .232 | .232 | .222 | | .110 | .234 | .110 | .019 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| sb16 | Pearson Correlation | .231 | 1.000* | .573** | .152 | .231 | 1.000* | .677** | .152 | .231 | 1.000* | 1.000* | .573** | .573** | .637** | .231 | 1 | .677** | 1.000* | .845** |
| | Sig. (1-tailed) | .110 | .000 | .000 | .211 | .110 | .000 | .000 | .211 | .110 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .110 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| sb17 | Pearson Correlation | .322 | .677** | .796** | .290 | .138 | .677** | 1.000* | .290 | .322 | .677** | .677** | .796** | .796** | .907** | .138 | .677** | 1 | .677** | .795** |
| | Sig. (1-tailed) | .041 | .000 | .000 | .060 | .234 | .000 | .000 | .060 | .041 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .234 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| sb18 | Pearson Correlation | .231 | 1.000* | .573** | .152 | .231 | 1.000* | .677** | .152 | .231 | 1.000* | 1.000* | .573** | .573** | .637** | .231 | 1.000* | .677** | 1 | .845** |
| | Sig. (1-tailed) | .110 | .000 | .000 | .211 | .110 | .000 | .000 | .211 | .110 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .110 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| sebelum | Pearson Correlation | .440* | .845** | .733** | .417 | .380 | .845** | .795** | .417 | .440* | .845** | .845** | .733** | .733** | .791** | .380 | .845** | .795** | .845** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .008 | .000 | .000 | .011 | .019 | .000 | .000 | .011 | .008 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .019 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 12 : Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Sales Sesudah Pelatihan

Correlations

| | | ss1 | ss2 | ss3 | ss4 | ss5 | ss6 | ss7 | ss8 | ss9 | ss10 | ss11 | ss12 | ss13 | ss14 | ss15 | ss16 | ss17 | ss18 | sesudah |
|-----|---------------------|---------|------|---------|--------|--------|--------|---------|------|------|--------|------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| ss1 | Pearson Correlation | 1 | .083 | 1.000** | .378 | .472** | .526** | 1.000** | .174 | .317 | .219 | .027 | 1.000** | .083 | .976** | .378 | .472** | .378 | .472** | .782** |
| | Sig. (1-tailed) | | .331 | .000 | .020 | .004 | .001 | .000 | .178 | .044 | .122 | .443 | .000 | .331 | .000 | .020 | .004 | .020 | .004 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ss2 | Pearson Correlation | .083 | 1 | .083 | .255 | .244 | -.056 | .083 | .154 | .338 | .475** | .306 | .083 | 1.000** | .122 | .255 | .244 | .255 | .244 | .417 |
| | Sig. (1-tailed) | .331 | | .331 | .087 | .097 | .384 | .331 | .208 | .034 | .004 | .050 | .331 | .000 | .260 | .087 | .097 | .087 | .097 | .011 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ss3 | Pearson Correlation | 1.000** | .083 | 1 | .378 | .472** | .526** | 1.000** | .174 | .317 | .219 | .027 | 1.000** | .083 | .976** | .378 | .472** | .378 | .472** | .782** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .331 | | .020 | .004 | .001 | .000 | .178 | .044 | .122 | .443 | .000 | .331 | .000 | .020 | .004 | .020 | .004 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ss4 | Pearson Correlation | .378 | .255 | .378 | 1 | .581** | .171 | .378 | .162 | .321 | .646** | .354 | .378 | .255 | .380 | 1.000** | .581** | 1.000** | .581** | .772** |
| | Sig. (1-tailed) | .020 | .087 | .020 | | .000 | .183 | .020 | .196 | .042 | .000 | .027 | .020 | .087 | .019 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ss5 | Pearson Correlation | .472 | .244 | .472 | .581** | 1 | .093 | .472 | .266 | .313 | .228 | .347 | .472 | .244 | .501 | .581 | 1.000** | .581 | 1.000** | .769** |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|------|
| ss11 | Pearson Correlation | .027 | .306 | .027 | .354 | .347 | -.130 | .027 | .382 | .026 | .187 | 1 | .027 | .306 | .040 | .354 | .347 | .354 | .347 | .352 |
| | Sig. (1-tailed) | .443 | .050 | .443 | .027 | .030 | .247 | .443 | .019 | .445 | .161 | | .443 | .050 | .417 | .027 | .030 | .027 | .030 | .028 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ss12 | Pearson Correlation | 1.000 | .083 | 1.000 | .378 | .472 | .526 | 1.000 | .174 | .317 | .219 | .027 | 1 | .083 | .976 | .378 | .472 | .378 | .472 | .782 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .331 | .000 | .020 | .004 | .001 | .000 | .178 | .044 | .122 | .443 | | .331 | .000 | .020 | .004 | .020 | .004 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ss13 | Pearson Correlation | .083 | 1.000 | .083 | .255 | .244 | -.056 | .083 | .154 | .338 | .475 | .306 | .083 | 1 | .122 | .255 | .244 | .255 | .244 | .417 |
| | Sig. (1-tailed) | .331 | .000 | .331 | .087 | .097 | .384 | .331 | .208 | .034 | .004 | .050 | .331 | | .260 | .087 | .097 | .087 | .097 | .011 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ss14 | Pearson Correlation | .976 | .122 | .976 | .380 | .501 | .515 | .976 | .158 | .347 | .218 | .040 | .976 | .122 | 1 | .380 | .501 | .380 | .501 | .791 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .260 | .000 | .019 | .002 | .002 | .000 | .202 | .030 | .123 | .417 | .000 | .260 | | .019 | .002 | .019 | .002 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ss15 | Pearson Correlation | .378 | .255 | .378 | 1.000 | .581 | .171 | .378 | .162 | .321 | .646 | .354 | .378 | .255 | .380 | 1 | .581 | 1.000 | .581 | .772 |
| | Sig. (1-tailed) | .020 | .087 | .020 | .000 | .000 | .183 | .020 | .196 | .042 | .000 | .027 | .020 | .087 | .019 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ss6 | Pearson Correlation | .472 | .244 | .472 | .581 | 1.000 | .093 | .472 | .266 | .313 | .228 | .347 | .472 | .244 | .501 | .581 | 1 | .581 | 1.000 | .769 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|------|--------|---------|---------|--------|--------|------|--------|--------|------|--------|------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|
| | Sig. (1-tailed) | .004 | .097 | .004 | .000 | .000 | .312 | .004 | .078 | .046 | .113 | .030 | .004 | .097 | .002 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ss17 | Pearson Correlation | .378 | .255 | .378 | 1.000** | .581** | .171 | .378 | .162 | .321 | .646** | .354 | .378 | .255 | .380 | 1.000** | .581** | 1 | .581** | .772* |
| | Sig. (1-tailed) | .020 | .087 | .020 | .000 | .000 | .183 | .020 | .196 | .042 | .000 | .027 | .020 | .087 | .019 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ss18 | Pearson Correlation | .472* | .244 | .472* | .581** | 1.000** | .093 | .472* | .266 | .313 | .228 | .347 | .472* | .244 | .501** | .581** | 1.000** | .581** | 1 | .769** |
| | Sig. (1-tailed) | .004 | .097 | .004 | .000 | .000 | .312 | .004 | .078 | .046 | .113 | .030 | .004 | .097 | .002 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| sesudah | Pearson Correlation | .782** | .417 | .782** | .772** | .769** | .426** | .782** | .363 | .497** | .542** | .352 | .782** | .417 | .791** | .772** | .769** | .772** | .769** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .011 | .000 | .000 | .000 | .010 | .000 | .024 | .003 | .001 | .028 | .000 | .011 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Lampiran 13 : Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Pelatihan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .944 | 18 |

Lampiran 14 : Hasil Uji Reliabilitas Sesudah Pelatihan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .919 | 18 |

Lampiran 15 : Hasil Uji Normalitas Sebelum dan Sesudah Pelatihan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | sebelum | sesudah |
|----------------------------------|----------------|---------|---------|
| N | | 52 | 52 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 62.27 | 66.69 |
| | Std. Deviation | 10.192 | 8.212 |
| | Absolute | .123 | .082 |
| Most Extreme Differences | Positive | .073 | .082 |
| | Negative | -.123 | -.075 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .890 | .589 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .406 | .879 |

Lampiran 16 : Input Uji Paired sampel t-test

| NO | Sebelum | Sesudah |
|----|---------|---------|
| 1 | 48 | 70 |
| 2 | 61 | 74 |
| 3 | 66 | 68 |
| 4 | 64 | 65 |
| 5 | 48 | 56 |
| 6 | 54 | 75 |
| 7 | 42 | 59 |
| 8 | 60 | 72 |
| 9 | 52 | 68 |
| 10 | 78 | 75 |
| 11 | 74 | 57 |
| 12 | 36 | 56 |
| 13 | 62 | 76 |
| 14 | 48 | 48 |

| | | |
|----|----|----|
| 15 | 62 | 78 |
| 16 | 50 | 50 |
| 17 | 48 | 69 |
| 18 | 68 | 65 |
| 19 | 78 | 84 |
| 20 | 54 | 62 |
| 21 | 48 | 65 |
| 22 | 40 | 54 |
| 23 | 62 | 76 |
| 24 | 66 | 65 |
| 25 | 58 | 68 |
| 26 | 72 | 84 |
| 27 | 60 | 79 |
| 28 | 62 | 75 |
| 29 | 72 | 73 |
| 30 | 64 | 80 |
| 31 | 66 | 64 |
| 32 | 67 | 65 |
| 33 | 60 | 65 |
| 34 | 61 | 56 |
| 35 | 69 | 69 |
| 36 | 77 | 75 |
| 37 | 57 | 61 |
| 38 | 63 | 58 |
| 39 | 71 | 65 |
| 40 | 58 | 64 |
| 41 | 62 | 69 |
| 42 | 61 | 67 |
| 43 | 65 | 68 |
| 44 | 76 | 56 |

| | | |
|----|----|----|
| 45 | 73 | 67 |
| 46 | 79 | 75 |
| 47 | 68 | 62 |
| 48 | 73 | 58 |
| 49 | 64 | 66 |
| 50 | 72 | 68 |
| 51 | 70 | 63 |
| 52 | 69 | 61 |

Lampiran 17 : Hasil Uji Paired Sampel t-test

Paired Samples Statistics

| | | Mean | N | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|--------|---------|-------|----|----------------|-----------------|
| Pair 1 | Sebelum | 62.27 | 52 | 10.192 | 1.413 |
| | Sesudah | 66.69 | 52 | 8.212 | 1.139 |

Paired Samples Correlations

| | | N | Correlation | Sig. |
|--------|-----------------|----|-------------|------|
| Pair 1 | sebelum&sesudah | 52 | .395 | .004 |

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 – sesudah | -4.423 | 10.254 | 1.422 | -7.278 | -1.568 | -3.110 | 51 | .003 |