

itu, dari hasil *follow up* dan *monitoring* yang dilakukan peneliti, *supervisor* mulai melibatkan karyawan yang mampu dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang muncul untuk mencari kesepakatan ataupun solusi serta bersama-sama mengevaluasi cara kerja apabila target kerja tidak terpenuhi.

Dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan di PT. Arisamandiri Pratama setelah mengikuti pelatihan maka dapat diprediksi bahwa permasalahan yang dihadapi *supervisor* yaitu rendahnya prestasi kerja karyawan, yang terlihat dari beberapa gejala yang muncul seperti kurangnya *skills* dalam bekerjasama, kurang mampu memberikan informasi secara jelas, kurang mampu memengaruhi dan mengarahkan bawahan, serta banyaknya *reject* hasil produksi dan target yang tidak tercapai dapat diminimalkan.

Lebih lanjut dikatakan Fauzan (2012), dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan maka peran *supervisor* sangatlah penting, sebab sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai oleh sebuah organisasi tergantung dari *supervisor skills* dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini merupakan kewajiban setiap *supervisor* untuk bisa memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Disisi lain, penelitian ini tidak lepas dari kelemahan yang diprediksi dapat memengaruhi hasil penelitian secara keseluruhan, meliputi:

1. Penelitian ini menggunakan *pre eksperimental* dengan *One Group Pretest-Posttest Design*, sehingga kemungkinan ada faktor lain yang tidak dapat dikontrol oleh peneliti, yang dapat memengaruhi hasil penelitian, sehingga perlu hati-hati dalam menggeneralisasikan hasil penelitian.
2. Pelaksanaan pelatihan belum memadai dibandingkan materi yang disampaikan dengan menyediakan waktu 8 jam selama dua hari dalam menyampaikan empat materi pelatihan sehingga peningkatan rentang skor dalam skala *supervisor skills* relatif tidak banyak karena penentuan dan pemilihan waktu pelaksanaan mempertimbangkan banyak hal baik kondisi peserta maupun proses produksi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi pelatihan pada tahap reaksi, tes pengetahuan, skala perilaku dan data pencapaian produksi sebelum dan sesudah mengikuti

supervisor skills training, menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam hal peningkatan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini terbukti, bahwa *supervisor skills training* efektif untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Arisamandiri Pratama.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Manajemen PT. Arisamandiri Pratama

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh *supervisor skills training* terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi. Ini dapat dijadikan pertimbangan pihak manajemen untuk lebih meningkatkan kemampuan *supervisor* dalam mencapai target produksi sesuai wilayah kerja dan wewenangnya.

2. Subjek Penelitian

Supervisor skills yang telah dipelajari selama pelatihan dapat dijalankan secara konsisten sehingga dapat tercapai kinerja produksi yang optimal.

3. Peneliti lain

Penelitian ini menggunakan *pre eksperimental* dengan *one group pretest-posttest design* sehingga kemungkinan ada faktor lain yang tidak dapat dikontrol oleh peneliti. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya agar menggunakan sampel serta melakukan kontrol terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajlouni, M., Athamneh, S., & Jaradat A. (2010). Methode of evaluation: Training Techniques. *Journal Finance and Economics*, 7(3), 175-181.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian, suatu pendektan praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Artadi, F.F. (2015). *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Skripsi (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arthur J.W., Bennet Jr.W., Edens, P.S., & Bell, S.T. (2003). Effectiveness of training in organization: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 2(88), 234-245.
- As'ad, M. (2000). *Psikologi industri (4th ed.)*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, A. (1996). *Pengantar administrasi kesehatan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Azwar, S. (2006). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bittel, L.R. & Newstorm, J.W. (1994). *Pedoman bagi penyelia I*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Ressindo.
- Brahmasari, I.A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(10), 55-61.
- Certo, S.C. (1997). *Supervision quality, diversity, and technology*. Chicago: Timer Miror Higher Education Group.
- Daryanto, A., & Daryanto, H. (1999). Model kepemimpinan dan profil pemimpin agribisnis di masa depan. *Journal Finance and Economics*, 1(5), 1-12.
- Devies, E. (2005). *The art of training and development. The training manager's a handbook*. Alih Bahasa: Ramelan. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Fauzan, N.A. (2012). *Analisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti Contrindo di Makassar*. Skripsi (tidak diterbitkan), Makasar: Universitas Hasanudin.
- Gibson, J.L. (2006). *Organization: Behavior structure processes*. New York: McGraw-Hill.
- Gomes, C.F. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Handoko, H.T. (2007). *Managemen sumber daya manusia*. Bandung: Salemba Empat.
- Hardjana, A.M. (2001). *Training SDM yang efektif*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, S.P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1995). *Managemen perilaku organisasi: pendayagunaan sumber daya manusia (4th ed)*. Jakarta: Erlangga.
- Kirkpatrick, D.L., & Kirkpatrick, J.D. (2007). *Implementing the four levels*. California: Berret-Kohler Publisher, Inc.
- Latipun. (2008). *Psikologi eksperimen*. Malang: UMM Press.
- Mangkunegara, A.A. (2005). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia (5th ed)*. Yogyakarta: BPFE
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Murdoko, W.H., & Hindiarto, F. (2011). *What It takes to be an effective and attractive trainer. Menjadi trainer yang efektif dan menarik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Noe, A.R. (2005). *Employee training and developepment*. New York: Mc Graw Hill.
- Nursanti, A. (2014). *Pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan CV. Kedai Digital*. Tesis (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Panggabean, S.M. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahardjo, M. (2008). Analisis pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. X di Jakarta. *Jurnal Management*, 2(12), 176-190.
- Redianto, R.P. (2013). *Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada PT. Indoprime Gemilang Surabaya)*. Tesis (tidak diterbitkan), Malang: Universitas Brawijaya.
- Rivai, V. (2005). *Managemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S.P. (2003). *Perlaku organisasi Jilid I (9th ed)*. Alih Bahasa: Tim Indeks. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Rucky, A. (2003). *SDM berkualitas mengubah visi menjadi realitas*. Jakarta: PT. Gramedia Putaka Utama.
- Soetjipto, B., & Martdianty, F. (2006). *Mengembangkan potensi SDM*. Jakarta: Lembaga Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Stenberg, R.J., & Zhang, L.F. (2000). *Perspectives on cognitive, learning and thinking styles*. New York: Lawrence Erlbaum.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto, A.W. (1997). *Komunikasi efektif untuk mendukung kinerja perkantoran*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Suryabrata, S. (2006). *Metode penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suzaki, K. (2009). *The new shop floor management*. New York: The Free Press.
- Tarigan, R. (2007). *Ekonomi regional, teori dan aplikasi (4th ed)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tsui, A.S., Pearce, J.L., Porter, L.W. & Tripoli, A.M. (1997). Alternative approaches to the employee organization relationship: Does investment in employees pay off? *Academy of Management Journal*, 40(5) 1089-1121.
- Werner, J.M., & Desimone, R.L. (2009). *Human resources development*. Canada: Nelson Education, Ltd.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yeung, R. (2001). *Pelatihan karyawan*. Jakarta: Etext Media Komputindo.