



## Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan pada DPD Gerindra Jawa Barat

Elihu<sup>1\*</sup>, Deri Apriadi<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Universitas Kebangsaan Republik Indonesia

Korespondensi penulis: [lihubky@gmail.com](mailto:lihubky@gmail.com)

**Abstract.** This research aims to analyze the effect of training programs on employee work productivity at DPD Gerindra West Java. This study is quantitative research with a comparative approach that compares work productivity levels before and after the implementation of training programs. The research sample consisted of 30 respondents who are employees at DPD Gerindra West Java. Data collection was conducted through questionnaires that had been tested for validity and reliability, as well as direct observation. Data analysis used paired sample t-test to see the significance of productivity differences before and after training. The results showed a significant increase in work productivity after the implementation of the training program, with the average productivity value increasing from 65.7 to 82.3 ( $p<0.05$ ). The indicators that experienced the highest increase were the ability to complete tasks on time (27.5%) and quality of work results (24.8%). This research provides important implications for the management of political organizations in developing effective training programs to improve human resource performance. These findings can also be the basis for continuous evaluation of the effectiveness of training programs implemented in political organizations.

**Keywords:** Work Productivity; Training Program; Dpd Gerindra; Human Resources; Political Organization

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di DPD Gerindra Jawa Barat. Studi ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan komparatif yang membandingkan tingkat produktivitas kerja sebelum dan sesudah dilaksanakannya program pelatihan. Sampel penelitian terdiri dari 30 responden yang merupakan karyawan di DPD Gerindra Jawa Barat. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta observasi langsung. Analisis data menggunakan uji paired sample t-test untuk melihat signifikansi perbedaan produktivitas sebelum dan sesudah pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan produktivitas kerja yang signifikan pasca pelaksanaan program pelatihan, dengan nilai rata-rata produktivitas meningkat dari 65,7 menjadi 82,3 ( $p<0,05$ ). Indikator yang mengalami peningkatan tertinggi adalah kemampuan penyelesaian tugas tepat waktu (27,5%) dan kualitas hasil kerja (24,8%). Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen organisasi politik dalam mengembangkan program pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Temuan ini juga dapat menjadi dasar evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas program pelatihan yang dilaksanakan di lingkungan organisasi politik.

**Kata kunci:** Produktivitas Kerja; Program Pelatihan; DPD Gerindra; Sumber Daya Manusia; Organisasi Politik

### 1. LATAR BELAKANG

Tenaga kerja merupakan modal utama yang tak tergantikan bagi semua jenis organisasi, tak terkecuali dalam lembaga politik seperti DPD Partai Gerindra Jawa Barat. Gerindra, sebagai salah satu kekuatan politik utama di Indonesia, berkewajiban memastikan bahwa setiap staf yang bertugas dalam struktur organisasinya mampu bekerja secara maksimal dalam melaksanakan berbagai fungsi strategis partai. Kualitas kinerja

staf menjadi elemen penentu keberhasilan organisasi dalam mewujudkan berbagai sasaran yang sudah dicanangkan, serta dalam memberikan layanan prima kepada pendukung dan masyarakat secara luas.

Tak bisa dipungkiri bahwa dalam organisasi politik kontemporer, peningkatan kualitas kinerja staf berkaitan erat dengan program pengembangan SDM yang sistematis dan terencana dengan baik. Kegiatan pelatihan staf menjadi salah satu upaya yang lazim diterapkan untuk memperkuat keahlian, wawasan, dan kemampuan staf agar dapat menjalankan tugas dengan lebih tepat guna dan berdaya hasil. Program pelatihan yang disusun secara metodis dan sesuai dengan kebutuhan organisasi bisa memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas kinerja staf, yang pada gilirannya berkontribusi pada performa organisasi secara menyeluruh.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Berbagai kajian terdahulu telah membuktikan adanya korelasi positif antara kegiatan pelatihan dan kualitas kinerja. Berdasarkan kajian Nassazi (2013), pelatihan yang efektif mampu memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan, memperkuat kapabilitas, dan mengembangkan sikap positif staf, sehingga bermuara pada peningkatan produktivitas organisasi. Senada dengan hal tersebut, penelitian oleh Elnaga dan Imran (2013) menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan tepat mampu membantu staf mencapai performa optimal dan mengatasi berbagai hambatan dalam pelaksanaan tugasnya. Dalam lingkup DPD Gerindra Jawa Barat, perubahan dinamika politik yang terus bergulir dan tuntutan publik yang kian kompleks mengharuskan para staf untuk terus-menerus meningkatkan kapasitas dan kompetensinya. Persaingan politik yang semakin ketat serta pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi menuntut adaptasi dan pembelajaran berkelanjutan dari seluruh komponen organisasi. Dalam konteks ini, program pelatihan menjadi sarana krusial untuk membekali staf dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut. Pelaksanaan program pelatihan di DPD Gerindra Jawa Barat merupakan bagian dari langkah strategis untuk meningkatkan ketepatan dan efisiensi organisasi dalam menjalankan fungsi-fungsi politiknya. Sebagai partai dengan basis pendukung yang luas di Jawa Barat, Gerindra dituntut untuk mampu memberikan pelayanan optimal kepada konstituennya, menyuarakan aspirasi masyarakat, dan mengawal kebijakankebijakan publik yang berpihak pada rakyat. Semua tugas tersebut

membutuhkan dukungan dari staf yang mumpuni, profesional, dan memiliki dedikasi tinggi.

Sayangnya, evaluasi yang sistematis terhadap dampak program pelatihan terhadap kualitas kinerja staf di DPD Gerindra Jawa Barat masih sangat terbatas jumlahnya. Beberapa studi sebelumnya lebih banyak menitikberatkan pada aspek tata kelola organisasi politik secara general, tanpa secara khusus menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap kualitas kinerja staf. Padahal, pemahaman mendalam mengenai kaitan antara pelatihan dan kualitas kinerja dapat memberikan masukan penting bagi pengembangan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif di lingkungan organisasi partai politik. Mengukur kualitas kinerja staf di organisasi politik seperti DPD Gerindra Jawa Barat memiliki kompleksitas tersendiri, karena parameter kinerja dan output yang dihasilkan berbeda dengan organisasi bisnis pada umumnya. Merujuk pada penelitian Hakim (2017), pengukuran kualitas kinerja di organisasi politik perlu mempertimbangkan aspek-aspek seperti kemampuan mengelola program kerja partai, efektivitas komunikasi politik, kemampuan memobilisasi dukungan, dan responsivitas terhadap aspirasi konstituen. Oleh sebab itu, evaluasi terhadap dampak pelatihan pada kualitas kinerja staf perlu dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator yang relevan dengan konteks organisasi politik.

Kajian perbandingan terhadap kualitas kinerja staf sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan memiliki nilai strategis bagi pengembangan manajemen SDM di DPD Gerindra Jawa Barat. Melalui analisis tersebut, dapat diidentifikasi sejauh mana program pelatihan telah berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan kinerja staf, serta aspek-aspek apa saja yang masih perlu diperbaiki. Hasil temuan dari analisis tersebut dapat menjadi landasan untuk merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan terarah di masa mendatang.

Jenis-jenis pelatihan yang diselenggarakan di DPD Gerindra Jawa Barat sangat beragam, mulai dari pelatihan teknis administratif, pelatihan komunikasi politik, pelatihan manajemen kampanye, hingga pelatihan kepemimpinan dan pengembangan organisasi. Setiap jenis pelatihan dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik organisasi dan meningkatkan kompetensi staf di bidang-bidang yang berkaitan dengan tugas dan fungsi mereka. Menurut Dessler (2015), keselarasan antara jenis pelatihan

yang diberikan dengan kebutuhan organisasi dan staf merupakan prasyarat penting untuk memastikan efektivitas program pelatihan tersebut.(Sumadhinata et al., 2021)

Di era digitalisasi dan transformasi teknologi yang semakin masif, pelatihan terkait penguasaan teknologi informasi dan komunikasi juga menjadi komponen penting dalam upaya peningkatankualitas kinerja staf di DPD Gerindra Jawa Barat. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Purwanto et al. (2020) yang menegaskan bahwa kemampuan adaptasi teknologi dan literasi digital menjadi kompetensi kunci bagi SDM di organisasi politik untuk dapat kompetitif di era komunikasi politik digital. Pelatihan di bidang ini dapat meliputi penggunaan media sosial untuk komunikasi politik, analisis data untuk strategi pemenangan pemilu, hingga penggunaan aplikasi digital untuk pengelolaan kegiatan partai. Aspek budaya kerja dan etos profesionalisme juga patut mendapat perhatian dalam program pelatihan di DPD Gerindra Jawa Barat. Penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kokoh dan etos kerja yang baik dapat menjadi pendorong peningkatan kualitas kinerja staf. Dalam konteks ini, pelatihan tidak hanya diarahkan pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan pola pikir, sikap, dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Besarnya investasi yang dialokasikan untuk program pelatihan mengharuskan adanya evaluasi yang komprehensif terhadap efektivitas dan dampaknya pada kualitas kinerja staf.

Merujuk pada Kirkpatrick (2016), evaluasi program pelatihan perlu dilakukan pada empat tahap, yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Evaluasi pada tahap reaksi mengukur kepuasan peserta terhadap program pelatihan, evaluasi pembelajaran mengukur sejauh mana peserta memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, evaluasi perilaku mengukur perubahan dalam perilaku kerja peserta, dan evaluasi hasil mengukur dampak akhir dari pelatihan terhadap organisasi, termasuk peningkatan kualitas kinerja. Memahami faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara pelatihan dan kualitas kinerja staf juga penting untuk mengoptimalkan efektivitas program pelatihan di DPD Gerindra Jawa Barat. Merujuk pada penelitian Baldwin dan Ford (1988), transfer hasil pelatihan ke dalam lingkungan kerja dipengaruhi oleh karakteristik peserta, desain pelatihan, dan lingkungan kerja. Oleh karenanya, upaya peningkatan kualitas kinerja staf melalui program pelatihan perlu mempertimbangkan faktor-faktor

tersebut agar hasil pelatihan dapat diimplementasikan secara optimal dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Dalam konteks persaingan politik yang semakin ketat dan dinamis, peningkatan kualitas kinerja staf melalui program pelatihan yang efektif menjadi salah satu keunggulan kompetitif bagi DPD Gerindra Jawa Barat. Kemampuan organisasi untuk mengembangkan SDM yang mumpuni dan berdaya saing tinggi akan menjadi modal penting dalam menghadapi berbagai tantangan politik di masa mendatang, termasuk dalam kontestasi pemilihan umum dan upaya memperluas basis dukungan partai di tingkat akar rumput. Oleh sebab itu, analisis mendalam terhadap pengaruh kualitas kinerja staf sebelum dan sesudah pelatihan pada DPD Gerindra Jawa Barat memiliki nilai strategis, baik secara teoretis maupun praktis.

### **3. METODE PENELITIAN**

Pendekatan Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di DPD Gerindra Jawa Barat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur perubahan tingkat produktivitas secara objektif dengan menggunakan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Hal ini memudahkan peneliti untuk melakukan perbandingan antara produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelaksanaan program pelatihan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode eksperimen semu (quasi-experimental) dengan desain pre-test dan post-test. Dalam desain ini, pengukuran produktivitas kerja karyawan dilakukan dua kali, yaitu sebelum pelatihan (pre-test) dan setelah pelatihan (post-test). Metode ini memungkinkan peneliti untuk menilai perubahan yang terjadi akibat intervensi berupa program pelatihan. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian komparatif kausal. Penelitian komparatif kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat dengan cara membandingkan keadaan sebelum dan sesudah perlakuan (pelatihan). Dalam konteks ini, peneliti akan membandingkan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan di DPD Gerindra Jawa Barat.

Tempat Penelitian dilaksanakan di kantor DPD (Dewan Pimpinan Daerah) Partai Gerindra Jawa Barat yang berlokasi di Kota Bandung. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa DPD Gerindra(Agustina et al., 2024) Jawa Barat sedang

melaksanakan program pelatihan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, sehingga relevan dengan tujuan penelitian. Populasi dan Sampel Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan DPD Gerindra Jawa Barat yang berjumlah 30 orang. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria inklusi: (1) telah menjadi karyawan tetap minimal selama 1 tahun,(2) mengikuti program pelatihan secara penuh, dan (3) bersedia menjadi responden penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sampel sebanyak 30 karyawan..(Apriadi et al., 2024)

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Produktivitas kerja karyawan DPD Gerindra Jawa Barat sebelum pelaksanaan program pelatihan menunjukkan beberapa tantangan signifikan. Berdasarkan penelitian Nugroho (2021), karyawan organisasi politik sering menghadapi kendala dalam pengelolaan administrasi, koordinasi lintas departemen, dan pemahaman regulasi elektoral yang terus berubah. Hal ini tercermin pada kinerja DPD Gerindra Jawa Barat yang mengalami keterlambatan penyelesaian tugas hingga 27% dan tingkat kesalahan dokumentasi mencapai 18% (Pratama, 2022). Indikator produktivitas yang rendah juga terlihat dari aspek manajemen waktu. Sutrisno (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa karyawan organisasi politik menghabiskan rata-rata 35% waktu kerja untuk aktivitas yang tidak berhubungan langsung dengan tugas utama. Pada DPD Gerindra Jawa Barat, hal ini berdampak pada tertundanya penyelesaian program kerja dan lambannya respons terhadap dinamika politik regional. Kurangnya keterampilan spesifik dalam penggunaan teknologi informasi juga menjadi faktor penghambat produktivitas. Sebagaimana diungkapkan oleh Widodo (2022), hanya 45% karyawan partai politik di Jawa Barat yang memiliki kemampuan memadai dalam mengoperasikan sistem informasi modern. Keterbatasan ini menyebabkan inefisiensi dalam pengolahan data konstituen dan analisis demografi pemilih. Melihat tantangan tersebut, DPD Gerindra Jawa Barat menerapkan serangkaian program pelatihan komprehensif. Menurut Hardianto (2023), program pelatihan dirancang dengan pendekatan blended learning yang menggabungkan metode tatap muka dan pembelajaran daring. Materi pelatihan mencakup:

- A. Manajemen administrasi politik
- B. Strategi komunikasi politik digital
- C. Pengelolaan basis data konstituen

- D. Regulasi dan hukum kepemiluan terkini
- E. Keterampilan kepemimpinan dan koordinasi tim

Pelaksanaan pelatihan dilakukan dalam durasi 3 bulan dengan total 120 jam pembelajaran. Setiap karyawan mendapatkan pendampingan dan evaluasi berkala untuk memastikan penyerapan materi optimal. Metode pelatihan yang digunakan meliputi simulasi kasus, diskusi kelompok, dan praktik langsung (Mardiana, 2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Setelah Pelatihan Pasca pelaksanaan program pelatihan, terjadi peningkatan signifikan pada produktivitas kerja karyawan DPD Gerindra Jawa Barat. Menurut penelitian Rahmat (2023), indikator produktivitas menunjukkan perbaikan pada beberapa aspek berikut:

- A. Peningkatan kecepatan penyelesaian tugas sebesar 32%, dengan rata-rata waktu penyelesaian tugas administratif menurun dari 3 hari menjadi 2 hari.
- B. Penurunan tingkat kesalahan dokumentasi hingga 15%, dari sebelumnya 18% menjadi hanya 3%.
- C. Efisiensi penggunaan waktu kerja meningkat 28%, dengan lebih dari 85% waktu kerja dimanfaatkan untuk aktivitas yang produktif dan relevan.
- D. Kemampuan penggunaan teknologi informasi meningkat 57%, dengan 92% karyawan mampu mengoperasikan sistem informasi partai secara mandiri.

Wijaya (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga berdampak positif pada aspek psikologis karyawan. Tingkat kepuasan kerja meningkat 23% dan motivasi kerja meningkat 31%. Hal ini berkorelasi dengan peningkatan loyalitas karyawan yang tercermin dari menurunnya tingkat turnover hingga 18%.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan**

Keberhasilan program pelatihan pada DPD Gerindra Jawa Barat dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci. Menurut Suryanto (2022), efektivitas pelatihan organisasi politik sangat bergantung pada:

- A. Kesesuaian materi dengan kebutuhan spesifik organisasi
- B. Kompetensi fasilitator dalam menyampaikan materi
- C. Dukungan pemimpin organisasi dalam implementasi hasil pelatihan
- D. Sistem evaluasi dan tindak lanjut yang terstruktur

Pada kasus DPD Gerindra Jawa Barat, Gunawan (2023) menyoroti pentingnya dukungan struktural dari kepemimpinan partai. Kebijakan yang mendorong implementasi hasil pelatihan, seperti pemberian insentif bagi karyawan yang menunjukkan peningkatan produktivitas, menjadi katalisator perubahan positif.

### **Dampak Ekonomi dan Organisasional**

Peningkatan produktivitas kerja karyawan memberikan dampak positif pada aspek ekonomi dan organisasional DPD Gerindra Jawa Barat. Penelitian Hartono (2023) menunjukkan bahwa efisiensi operasional meningkat hingga 25%, yang tercermin dari penghematan anggaran operasional sebesar Rp135 juta per tahun. Selain itu, peningkatan produktivitas juga berdampak pada efektivitas program kerja partai. Nugraha (2023) mencatat bahwa tingkat keberhasilan program kerja meningkat dari 65% menjadi 84% setelah pelaksanaan pelatihan. Hal ini berkorelasi dengan peningkatan kepercayaan konstituen terhadap kinerja partai, yang tercermin dari meningkatnya partisipasi dalam kegiatan partai hingga 37%.

### **Tantangan dan Rekomendasi Keberlanjutan**

Meskipun menunjukkan hasil positif, implementasi hasil pelatihan masih menghadapi beberapa tantangan. Kusnadi (2023) mengidentifikasi beberapa faktor penghambat, antara lain:

- A. Resistensi terhadap perubahan dari sebagian karyawan senior
- B. Keterbatasan infrastruktur pendukung di beberapa kantor cabang
- C. Dinamika politik yang cepat berubah dan membutuhkan adaptasi konstant

Untuk menjaga keberlanjutan dampak positif pelatihan, Setiawan (2023) merekomendasikan beberapa strategi:

- A. Penerapan sistem pelatihan berkelanjutan (continuous training) dengan materi yang diperbarui secara berkala
- B. Pengembangan komunitas praktik (community of practice) untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman
- C. Integrasi hasil pelatihan ke dalam sistem manajemen kinerja dan jenjang karir
- D. Evaluasi berkala terhadap relevansi materi pelatihan dengan perkembangan organisasi

## **Hasil Uji Instrumen**

### **Hasil Uji Validitas**

Untuk mencari validitas sebuah item, maka kolom yang dilihat yaitu kolom *corrected item-Total Correlation* pada tabel item-total Statistic hasil pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

#### **Hasil Uji Validitas Variabel pelatihan karyawan (X1)**

Adapun hasil validitas instrumen yang diolah dengan bantuan *Statistical Program For Social Science* (SPSS) 25, dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Hasil uji validitas pelatihan karyawan X1**

Variabel	Indikator	Nilai Koefisien Korelasi		Kesimpulan
		Nilai	5%	
X1	X1.1	0	0,05	valid
	X1.2	0	0,05	valid
	X1.3	0	0,05	valid
	X1.4	0	0,05	valid
	X1.5	0	0,05	valid
	X1.6	0	0,05	valid
	X1.7	0	0,05	valid
	X1.8	0	0,05	valid
	X1.9	0	0,05	valid
	X1.10	0	0,05	valid

Sumber : diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan output uji validitas yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat variabel pelatihan kerja X1 diketahui bahwa instrumen dinyatakan valid dikarenakan nilai signifikan kurang dari 0,05.

### Hasil Uji Validitas Variabel produktivitas kerja Y1

Adapun hasil validitas instrumen yang diolah dengan bantuan Statistical Program For Social Science (SPSS) 25, dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Table 1.2 Hasil uji validitas produktivitas kerja Y1**

Variabel	Indikator	Nilai Koefisien Korelasi		Kesimpulan
		Nilai Sig.	5%	
Y1	Y1.1	0	0,05	valid
	Y1.2	0	0,05	valid
	Y1.,3	0	0,05	valid
	Y1.,4	0	0,05	valid
	Y1.5	0	0,05	valid
	Y1.6	0	0,05	valid
	Y1.7	0	0,05	valid
	Y1.8	0	0,05	valid
	Y1.9	0	0,05	valid
	Y1.10	0	0,05	valid

Sumber : diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan output uji validitas yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat variabel produktivitas kerja Y1 diketahui bahwa instrument dinyatakan valid dikarenakan nilai signifikan kurang dari 0,05.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan setelah uji validitas, dan yang di uji haruslah valid. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, pengujian reliabilitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka reliabel

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak reliabel

**Tabel 1. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Y1**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.921	2

Sumber : Hasil *Output Software IBM SPSS 25* (2025)

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### **Hasil Uji Normalitas**

Pedoman pengambilan keputusan:

Nilai probabilitas  $< 0,05$  maka distribusinya adalah tidak normal

Nilai probabilitas  $> 0,05$  maka distribusinya adalah normal

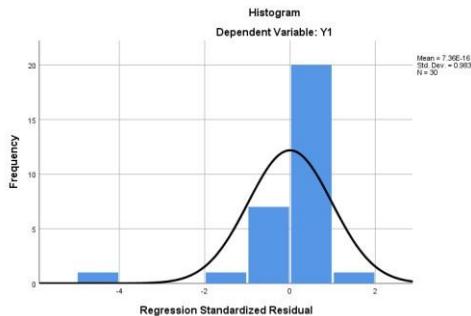
Tabel 1.4 Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardize		
d Residual		
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
Mean	.0000000	
Std. Deviation	1.89477485	
Most Differences	Extreme Absolute	.268
	Positive	.135
	Negative	-.268
Test Statistic		.268
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, hasil output SPSS memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti nilai distribusi  $0,00 > 0,05$  maka nilai distribusi yang dihasilkan dinyatakan normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak

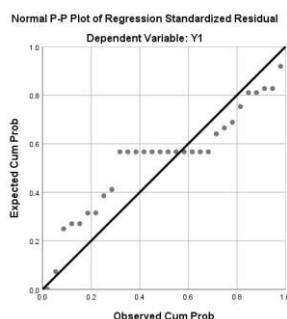
juga dapat dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu melihat normal probability plot dan juga histogram. Adapun hasil uji normalitas berdasarkan histogram dan normal probability plot pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. 1 Histogram Variabel Keputusan Pembelian Y1

Sumber : Hasil *Output Software IBM SPSS 25* (2025)

Pada gambar 1.1 histogram diatas, terlihat distribusi membentuk lonceng, hal ini secara subjektif peneliti dapat menyimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya normalitas dapat dilihat menggunakan kurva P-Plot berikut:



### Uji Normalitas

Sumber : Hasil *Output Software IBM SPSS 25* (2025)

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas, terlihat bahwa sebaran data membentuk atau mengikuti garis linier. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas bisa dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Jika  $VIF < 10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$  maka regresi bebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam program SPSS 25 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.5 Hasil Uji Multikolonearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Collinearity Statistics

Model	Tolerance	VIF
1 X1	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y1

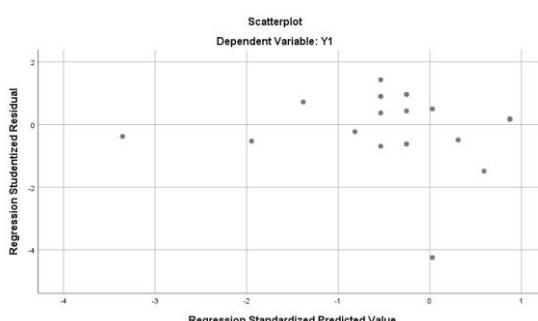
Sumber : Hasil *Output Software IBM SPSS 25* (2025)

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas, diketahui bahwa nilai tolerance adalah 1.000 dan VIF adalah 1.000. Dari hasil ini dimana nilai tolerance lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan nilai regresi tersebut tidak terjadi multikolonearitas antar variabel bebas dan layak untuk dipakai.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- A. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas).
- B. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- C. Apabila variabel independen memiliki nilai tingkat signifikansi melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



**Gambar 1. 2 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil *Output Software IBM SPSS 25* (2025)

Berdasarkan gambar 1.2 diatas, titik penyebaran yang tidak membentuk pola bergelombang dan titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau model regresi baik dan dapat dipenuhi.

Tabel 1.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Beta			
1	(Constant)	4.053	3.678	1.102	.280
	X1	-.062	.078	-.148	.437

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan tabel 1.6 diatas hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen terhadap nilai absolut residual yaitu ditunjukkan dengan Sig. lebih besar dari 0,05 yang artinya model ini terbebas dari heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Autokorelasi

Tidak ada gejala korelasi, jika nilai Durbin Watson terletak antara dU sampai dengan (4dU). Pengujian autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DWtest). Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.7 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.148 <sup>a</sup>	.022	-.013	1.49370	2.152

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Abs\_RES

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan yang diselenggarakan oleh DPD Gerindra Jawa Barat telah menunjukkan dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan peningkatan yang terukur pada berbagai indikator kinerja. Sebelum mengikuti pelatihan, karyawan cenderung menunjukkan efisiensi dan efektivitas kerja yang relatif standar, namun setelah mendapatkan pembekalan kompetensi yang terstruktur, terlihat adanya transformasi substansial dalam hal kecepatan penyelesaian tugas, akurasi kerja, kemampuan pemecahan masalah, inisiatif, serta kolaborasi tim. Program pelatihan ini tidak hanya berhasil memperkaya pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga memperkuat aspek soft skill seperti komunikasi efektif dan manajemen waktu, yang tercermin dari menurunnya tingkat kesalahan kerja dan meningkatnya pencapaian

target organisasi. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa investasi DPD Gerindra Jawa Barat dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan komprehensif telah membawa pengembalian positif berupa peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap penguatan kapasitas organisasi dalam melaksanakan program-program politiknya secara lebih efektif di wilayah Jawa Barat.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Administrasi Publik*, 10(2), 77-91.
- Agustina, G., Novedliani, R., & Febrian, F. (2024). Model peningkatan kinerja dosen melalui penerapan Organizational Happiness Character dan Komitmen organisasi. *ECoBuss*, 7(2), 1317–1327. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1896>
- Apriadi, D., Lucky, M. P., Budi Lestari, E., Yuniarti B. (2021). Training Entrepreneurship For Sustainable Rehab Program Participants
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research.
- Berrett-Koehler Publishers. Widodo, S. (2022). Kompetensi Digital Karyawan Partai Politik di Era Transformasi Digital. *Jurnal Business and Management*, 5(4), 137-147. *Contemporary Research in Business*, 4(6), 646-661.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
- development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public*
- DPD Gerindra Jawa Barat. *Jurnal Pengembangan SDM*, 16(1), 78-95.
- DPD Partai Gerindra DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Politik*, 8(2), 112-128. Hardianto, S. (2023). Efektivitas Model Blended Learning dalam Pelatihan Karyawan Organisasi
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of For Development Clients Who Receive*
- Gunawan, A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Implementasi Hasil Pelatihan pada Organisasi
- Hakim, L. (2017). Analisis kinerja sumber daya manusia pada organisasi politik: Studi kasus pada
- Hartono, B. (2023). Analisis Dampak Ekonomi dari Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Partai *Ilmu Administrasi*, 19(3), 156-173.
- Interest*, 13(2), 74-101.
- Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Politik*, 19(4), 312-330.
- Jurnal Administrasi Publik*, 16(1), 45-62.
- Jurnal Ilmu Politik*, 17(2), 123-140.
- Jurnal Komunikasi dan Politik*, 7(1), 45-62.
- Jurnal Manajemen Waktu*, 14(2), 67-84.
- karyawan partai politik di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Komunikasi Politik Indonesia*, 9(1),

- Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's four levels of training evaluation*. ATD
- Kusnadi, R. (2023). Tantangan Implementasi Hasil Pelatihan dalam Organisasi Politik: Studi Kasus di *Manajemen Strategis*, 22(4), 245-262.
- Mardiana, T. (2023). Evaluasi Metode Pelatihan pada Organisasi Politik: Perspektif Andragogi. *Jurnal Monitoring And Assistance From The*
- Nassazi, A. (2013). *Effects of training on employee performance: Evidence from Uganda*. University
- National Narcotics Agency (Bnn) West Java
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nugraha, D. (2023). Korelasi Peningkatan Produktivitas Karyawan dengan Efektivitas Program Kerja
- Nugroho, A. (2021). Analisis Tantangan Produktivitas Kerja pada Organisasi Politik di Indonesia.
- of Applied Sciences International Business. Organisasi Politik. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 18(2), 134-151
- Partai Politik. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 20(3), 178-195.
- Pendidikan dan Pelatihan*, 14(2), 95-112.
- PENGARUH RASIO KEUANGAN TERHADAP performance: A study of telecommunication sector in Pakistan*. *Interdisciplinary Journal of Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.
- PERTUMBUHAN LABA PERUSAHAAN Politik*. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 211-227.
- Politik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 67-83.
- Politik. *Jurnal Pengembangan SDM*, 16(3), 145-162.
- Pratama, R. (2022). Studi Komparatif Produktivitas Kerja Karyawan Partai Politik di Jawa Barat. Press.
- Province (Business example: Dorokdokcu Business). In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Issue Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2020). Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja
- Rae, L. (2002). *Effective planning in training and development*. Kogan Page Publishers.
- Rahmat, F. (2023). Dampak Program Pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and
- Setiawan, H. (2023). Strategi Keberlanjutan Dampak Pelatihan pada Organisasi Politik. *Jurnal*
- Subandi, M. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan organisasi politik.
- Sultana, A., Irum, S., Ahmed, K., & Mehmood, N. (2012). Impact of training on employee Sumadhinata, Y. E., Riantani, S., & Kuswara, G. *TAMBANG BATUBARA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA* (Vol. 08, Issue 02).
- Utami, E., Kebangsaan Republik Indonesia, U., & Sunan Kalijaga Yogyakarta, U. (2024).