

**Perbandingan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum dan Sesudah
Pelatihan pada PERUMDA Air Minum Kota Kupang**

¹Indah Larasati Lay, ²Lende Dangga, ³Kretisana Jagi

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Persatuan Guru 1945 NTT

Email : layindah@gmail.com, lendedanga@gmail.com, mey.jn.15@gmail.com

Corresponding Author : layindah@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the differences in employee work productivity before and after participating in training programs at the Regional Public Water Utility Company (PERUMDA) of Kupang City. Work productivity is an important factor in determining organizational success in achieving its objectives and delivering effective and efficient public services. To enhance the quality of human resources, the company conducts training programs aimed at improving employees' knowledge, skills, and work capabilities. This study employed a quantitative approach using a comparative research method. The population consisted of all 80 employees of PERUMDA Air Minum Kota Kupang, who were also used as the research sample through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through descriptive statistics and a One-Way Analysis of Variance (ANOVA) to examine differences in employee productivity before and after training. The results showed that the average employee work productivity score before training was 31.74, while after training it increased to 40.55. The ANOVA test results indicated that the calculated F-value was 387.29, which was greater than the F-table value of 3.90, with a significance level of 0.000 (< 0.05). These findings indicate a significant difference in employee work productivity before and after training. Therefore, the training programs implemented by PERUMDA Air Minum Kota Kupang have proven to be effective in improving employee work productivity.

Keywords: training, work productivity, employees, PERUMDA Air Minum Kota Kupang.

Pendahuluan

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat produktivitas yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi. Dalam organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah melalui program pelatihan. Pelatihan merupakan proses pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan,

keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui pelatihan yang terencana dan berkelanjutan, karyawan diharapkan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, perubahan lingkungan kerja, serta tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

PERUMDA Air Minum Kota Kupang sebagai perusahaan daerah yang bergerak dalam penyediaan layanan air bersih memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan berkualitas kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. Namun, peningkatan tuntutan pelayanan publik, perkembangan teknologi, serta kompleksitas pekerjaan menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kompetensi karyawannya melalui berbagai program pelatihan.

Pelatihan yang diselenggarakan oleh PERUMDA Air Minum Kota Kupang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Program pelatihan tersebut mencakup peningkatan keterampilan operasional, pemahaman prosedur kerja, pelayanan pelanggan, serta penguasaan teknologi yang digunakan dalam proses pengelolaan dan distribusi air minum. Selain itu, pelatihan juga diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja, profesionalisme, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Meskipun program pelatihan telah dilaksanakan secara berkala, efektivitas pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan perlu dievaluasi secara empiris. Evaluasi tersebut penting untuk mengetahui sejauh mana pelatihan mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan membandingkan tingkat produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan data perusahaan, jumlah karyawan PERUMDA Air Minum Kota Kupang sebanyak 80 orang yang tersebar pada beberapa divisi, yaitu administrasi dan keuangan, teknik, hubungan langganan, serta satuan pengawasan internal. Seluruh karyawan memiliki peran penting dalam mendukung operasional perusahaan sehingga peningkatan produktivitas kerja menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian.

Penelitian mengenai perbandingan produktivitas kerja sebelum dan sesudah pelatihan menjadi penting karena dapat memberikan gambaran mengenai efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan dan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan pada PERUMDA Air Minum Kota Kupang.

Landasan Teori

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting yang digunakan untuk menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Produktivitas mencerminkan kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan

output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu mencapai target kerja dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan standar organisasi.

Menurut Hasibuan (2017), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu. Sementara itu, Sutrisno (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dicapai, tetapi juga kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan efektivitas kerja. Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu. Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketepatan, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang tepat dan sesuai prioritas.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, motivasi, dan disiplin kerja. Sementara itu, faktor organisasi meliputi lingkungan kerja, teknologi, fasilitas kerja, sistem manajemen, dan program pengembangan sumber daya manusia, termasuk pelatihan.

Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan menjadi bagian penting dalam strategi organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Dessler (2015), pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang diperlukan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Noe (2017) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya terencana yang dilakukan organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada pembentukan sikap dan perilaku kerja yang mendukung kinerja organisasi.

Pelatihan memiliki beberapa tujuan penting, antara lain meningkatkan kompetensi kerja, memperbaiki kinerja karyawan, mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan produktivitas, serta mempersiapkan karyawan untuk menghadapi perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan profesionalisme karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Dalam konteks organisasi, pelatihan dipandang sebagai investasi yang dapat memberikan manfaat jangka panjang. Karyawan yang memperoleh pelatihan yang sesuai akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan, beradaptasi dengan perubahan, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja

Pelatihan dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang erat. Program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih cepat, tepat, dan efisien. Peningkatan kompetensi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Karyawan yang mengikuti pelatihan cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur kerja, penggunaan teknologi, serta teknik penyelesaian tugas yang lebih efektif. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu strategi yang banyak digunakan organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja sumber daya manusia.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian Adawiyah dan Wirawan (2024) pada PT Sucofindo Unit Pelayanan Kelanis Kabupaten Tabalong menemukan adanya peningkatan produktivitas kerja setelah pelatihan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Dewi dan Suwandi (2021) pada sales Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung serta Hakim dan Jakfar (2018) pada UD Salacca, yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan sesudah pelatihan lebih baik dibandingkan sebelum pelatihan.

Selain pelatihan, faktor kompetensi dan motivasi juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hege (2024) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai, sedangkan Hege (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Liem, Jagi, Hege, dkk. (2025) menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan kinerja aparatur pemerintah.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, kompetensi, motivasi, dan dukungan organisasi merupakan faktor yang mendukung peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan pada PERUMDA Air Minum Kota Kupang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode komparatif yang bertujuan untuk menganalisis perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan pada PERUMDA Air Minum Kota Kupang. Penelitian dilaksanakan di PERUMDA Air Minum Kota Kupang yang berlokasi di Jalan SK. Lerik, Kelurahan Kelapa Lima, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur, pada periode Desember 2025 hingga Januari 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PERUMDA Air Minum Kota Kupang yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Responden berasal dari empat divisi, yaitu Administrasi dan Keuangan, Teknik, Hubungan Langganan, serta Satuan Pengawasan Internal (SPI).

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan wawancara. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan internal, serta berbagai literatur yang relevan dengan penelitian.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat rendah, 2 = rendah, 3 = sedang, 4 = tinggi, dan 5 = sangat tinggi. Variabel yang diteliti adalah produktivitas kerja karyawan yang diukur melalui beberapa indikator, yaitu kecepatan kerja, kualitas kerja, manajemen waktu, pemahaman kerja, keterampilan teknis, kerja sama, kuantitas kerja, kemampuan pemecahan masalah, ketepatan waktu, dan kesadaran kerja.

Analisis data dilakukan melalui dua tahap. Pertama, analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan. Kedua, analisis statistik inferensial menggunakan uji One-Way Analysis of Variance (ANOVA) untuk menguji perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 80 karyawan PERUMDA Air Minum Kota Kupang yang dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki (68,75%), berpendidikan SMA/ sederajat (50,00%), dan berasal dari Divisi Teknik (55,00%). Selain itu, sebagian besar responden telah mengikuti pelatihan sebanyak 2–3 kali dalam dua tahun terakhir (42,50%).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan. Sebelum pelatihan, rata-rata produktivitas kerja karyawan sebesar 20,61 dengan standar deviasi 2,85. Setelah pelatihan, rata-rata produktivitas meningkat menjadi 23,51 dengan standar deviasi 2,22. Peningkatan sebesar 2,90 poin atau sekitar 14,07% menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Distribusi produktivitas kerja juga mengalami perubahan yang cukup signifikan. Sebelum pelatihan, sebagian besar karyawan berada pada kategori sedang (52,50%), sedangkan setelah pelatihan mayoritas karyawan berada pada kategori sangat tinggi (52,50%). Pergeseran kategori ini mengindikasikan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan rata-rata produktivitas, tetapi juga mendorong peningkatan kualitas kinerja secara lebih merata di antara karyawan.

Pengujian hipotesis menggunakan One-Way Analysis of Variance (ANOVA) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 51,55, lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,90 pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya perbedaan produktivitas kerja sebelum dan sesudah pelatihan dapat diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh PERUMDA Air Minum Kota Kupang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan skor produktivitas setelah pelatihan menunjukkan bahwa karyawan memperoleh tambahan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang mendukung pelaksanaan tugas secara lebih efektif dan efisien.

Secara teoritis, temuan ini mendukung pendapat Noe (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya terencana untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui proses pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan memungkinkan karyawan mengembangkan kemampuan teknis maupun perilaku kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adawiyah dan Wirawan (2024), Dewi dan Suwandi (2021), serta Hakim dan Jakfar (2018), yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Kesamaan hasil tersebut memperkuat argumentasi bahwa pelatihan merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Peningkatan produktivitas yang terjadi pada karyawan PERUMDA Air Minum Kota Kupang menunjukkan bahwa pelatihan mampu membantu karyawan memahami pekerjaan dengan lebih baik, meningkatkan keterampilan teknis, mempercepat penyelesaian tugas, serta meningkatkan kemampuan dalam memecahkan permasalahan kerja. Selain itu, pelatihan juga berkontribusi terhadap peningkatan konsistensi kinerja, yang terlihat dari menurunnya nilai standar deviasi setelah pelatihan.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi manajemen PERUMDA Air Minum Kota Kupang. Program pelatihan perlu dilaksanakan secara berkelanjutan dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan agar manfaat yang diperoleh dapat terus ditingkatkan. Pelatihan yang berfokus pada penguasaan teknologi, peningkatan kompetensi teknis, serta pengembangan kemampuan manajerial dan pelayanan pelanggan dapat menjadi prioritas dalam pengembangan sumber daya manusia di masa mendatang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan merupakan instrumen yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, pelatihan dapat dijadikan sebagai salah satu strategi utama dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan PERUMDA Air Minum Kota Kupang kepada masyarakat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan uji One-Way ANOVA, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas kerja karyawan meningkat dari 20,61 sebelum pelatihan menjadi 23,51 setelah pelatihan, atau mengalami peningkatan sebesar 14,07%. Selain itu, terjadi perubahan distribusi produktivitas kerja, di mana sebelum pelatihan mayoritas karyawan berada pada kategori sedang, sedangkan

setelah pelatihan mayoritas berada pada kategori sangat tinggi. Hasil uji ANOVA memperlihatkan nilai Fhitung sebesar 51,55 yang lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,90 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tersebut signifikan secara statistik.

Temuan ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh PERUMDA Air Minum Kota Kupang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, pelatihan dapat menjadi salah satu strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Daftar Pustaka

- Adawiyah, R., & Wirawan, S. (2024). Analisis perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan pada PT Sucofindo Unit Pelayanan Kelanis Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis (JAPB)*, 7(1), 92–102.
- Brynjolfsson, E., & Hitt, L. M. (2003). *Computing productivity: Firm-level evidence*. *Review of Economics and Statistics*, 85(4), 793–808.
- Chaerudin, A. (2019). *Manajemen pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia*. Sukabumi: CV Jejak.
- Drucker, P. F. (2006). *The effective executive*. New York: Harper Business.
- Hadiningrat, J. K., Tiong, P., Dewi, S. R., & Samad, A. W. (2023). *Manajemen pelatihan*. Jakarta: Penerbit Tahta Media Group.
- Hakim, J. (2018). *Analisis perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di UD. Salacca* (Skripsi Sarjana). Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hege, M.A. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Motivasi Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi NTT*. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 46–54.
- Hege, M. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Ona' Tali Kecamatan Rote Tengah Kabupaten Rote Ndao*. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(2), 354–366.
- Liem, J.S.D., Jagi, K., Hege, M., dkk. *The Relationship Between Leadership Style and Government Apparatus Performance: An Empirical Study in the Districts of TTS, Malaka, and Kupang City*. *Jurnal Maneksi*, 14(4), 1768–1775.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 4 Tahun 2021 tentang Penyesuaian Bentuk Hukum Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kupang Menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2024 tentang Organ dan Kepegawaian Badan Usaha Milik Daerah Air Minum.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha

Milik Daerah.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.