



**HUBUNGAN PROGRAM PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT MILKO BEVERAGE INDUSTRY**

**SKRIPSI**

**Dibuat Oleh:**

**Raulvi Aprilia Fajarwati  
(0211 13 248)**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**2017**

**HUBUNGAN PROGRAM PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT MILKO BEVERAGE INDUSTRY**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program  
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

(Herdiyana, SE., MM.)

**HUBUNGAN PROGRAM PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT MILKO BEVERAGE INDUSTRY**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari: Rabu, Tanggal: 26/Juli/2017

Raulvi Aprilia Fajarwati  
021113248

Menyetujui,

Dosen Penilai,



(Ketut Sunarta, Ak.,MM., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priatna, SE., MM.)



(Dewi Atika, SE.,M.Si.)

## ABSTRAK

RAULVI APRILIA FAJARWATI, 021113248. Manajemen, Sumber Daya Manusia, Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Milko Beverage Industry Bogor. Ketua Komisi Pembimbing Angka Priatna dan Anggota Komisi Pembimbing Dewi Atika. 2017.

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu,serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perilaku aktual yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, keterampilan, atau sikap atau semangat kerja yang ada pada karyawan (motivasi) yang dibutuhkan untuk menangani suatu pekerjaan yang ada saat ini belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan karyawan, untuk mengetahui kinerja karyawan, dan untuk mengetahui hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Milko Beverage Industry Bogor, dengan menggunakan data kuantitatif dan kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden 42 orang, yang merupakan populasi atau seluruh karyawan, metode analisis yang digunakan kuantitatif statistik, analisis data yang digunakan koefisien korelasi *product moment* menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang diberikan PT. Milko Beverage Industry kepada karyawan dinilai baik. Kinerja karyawan PT. Milko Beverage Industry pun sangat baik. Dan terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan yang diberikan oleh program pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Milko Beverage Industry, maka semakin tinggi tingkat kinerja di perusahaan tersebut. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,894 dan hasil uji hipotesis dimana  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $12,6183 > 1,6649$ ). Koefisien determinasi sebesar 79,9% berarti variabel Program Pelatihan memiliki peranan sebesar 79,9% terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis tersebut disarankan pihak perusahaan lebih meningkatkan pelatihan kepada karyawan, sehingga keterampilan dan pengetahuan para karyawan semakin meningkat dan kinerja karyawan akan semakin baik dan memuaskan bagi perusahaan. Perusahaan sebaiknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya dengan terus memberikan pelatihan kepada para karyawannya.

Kata kunci : *Program Pelatihan dan Kinerja Karyawan*

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karuni-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tepat pada waktunya. Shalawat dan salam semoga tetap tercurah kepada baginda Rasulullah SAW, para keluarganya, sahabatnya, dan pengikutnya.

Proposal ini berjudul **“Hubungan Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Pada PT Milko Beverage Industry ”**, ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen pada fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Penyusunan skripsi ini tidaklah mungkin terlaksana dan terselesaikan tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku dekan fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
2. Bapak Herdiyana, SE., MM. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
3. Bapak Angka Priatna, SE., MM. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan pengarahan dalam penulisan proposal ini.
4. Ibu Dewi Atika, SE., M.Si. sebagai co. pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dalam penulisan proposal ini.
5. Seluruh dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dengan kesabarannya mendidik penulis.
6. Seluruh Staf TU di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
7. Ibu Hesti Indrianti HRD & GA PT Milko Beverage Industry yang telah memberikan izin penelitian.
8. Kepada orang tua, ibu Tini. R dan bapak Undang.S , adik-adik tercinta Gina Hadina. F, M. Bagja Aprian, M. Meydiansyah Yukam ,serta keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan doa tiada hentinya.
9. Fadli Fadilah, yang selau menemani dan memberikan dukungan, semangat dan doa. Terima kasih atas waktu yang telah diluangkan untuk penulis.

10. Teman-teman di jurusan Manajemen angkatan '13' khususnya "kelas F" terutama Shela, Lusi, Annisa, Maya, Wulan, Yuli, Sita, Dimas, dan Tana terima kasih atas bantuan dan dukungannya serta persahabatan yang indah dan kita bina semoga tetap terjaga dengan baik kedepannya .

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan untuk hal yang lebih baik. Penulis berharap semoga proposal ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, Juli 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2 Pelatihan .....	10
2.2.1 Pengertian Pelatihan .....	10
2.2.2 Tujuan Pelatihan.....	10
2.2.3 Metode-Metode Pelatihan .....	11
2.2.4 Manfaat Pelatihan .....	12
2.2.5 Jenis-Jenis Pelatihan.....	12
2.2.6 Indikator Pelatihan.....	12
2.3 Kinerja .....	14
2.3.1 Pengertian Kinerja .....	14

2.3.2	Penilaian Kinerja .....	15
2.3.3	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	15
2.3.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.3.5	Indikator Kinerja .....	18
2.4	Penelitian Sebelumnya .....	20
2.5	Kerangka Pemikiran dan Konstelasi Penelitian .....	21
2.5.1	Kerangka Pemikiran .....	21
2.5.2	Konstelasi Penelitian .....	22
2.6	Hipotesis Penelitian .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian .....	23
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	23
3.2.1	Objek Penelitian .....	23
3.2.2	Unit Analisis.....	23
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	23
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	23
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	24
3.5	Metode Penarikan Populasi .....	26
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	26
3.6.1	Uji Instrumen.....	28
3.7	Metode Pengolahan/Analisis Data .....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	35
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	35
4.1.2	Kegiatan Usaha .....	35
4.1.3	Struktur Organisasi .....	36
4.1.4	Profil Responden .....	43
4.2	Pelaksanaan Pelatihan.....	49
4.2.1	Pelaksanaan Pelatihan Karyawan PT Milko Beverage Industry .....	49
4.2.2	Sistem Produksi .....	50
4.3	Bahasan Perumusan dan Tujuan Penelitian .....	51



4.3.1 Program Pelatihan Karyawan Pada PT Milko Beverage	
Industry Bogor.....	51
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Hasil Tes Training .....	4
Tabel 2	Laporan Penilaian Kinerja Divisi Quality Assurance dan Warehouse .....	5
Tabel 3	Penelitian Sebelumnya .....	20
Tabel 4	Operasionalisasi Variabel .....	25
Tabel 5	Pilihan dan Nilai Untuk Setiap Item Pertanyaan .....	27
Tabel 6	Hasil Uji Validitas Program Pelatihan .....	29
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	30
Tabel 8	Hasil Uji Reabilitas Program Pelatihan .....	31
Tabel 9	Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan .....	32
Tabel 10	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	33
Tabel 11	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 12	Data Karyawan Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 13	Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Akhir .....	46
Tabel 14	Data Karyawan Berdasarkan Departemen .....	47
Tabel 15	Data Karyawan Berdasarkan Lama Kerja .....	48
Tabel 16	Data Pelatihan Karyawan PT Milko Beverage Industry Tahun 2013 .....	49
Tabel 17	Data Pelatihan Karyawan PT Milko Beverage Industry Tahun 2014 .....	50
Tabel 18	Data Pelatihan Karyawan PT Milko Beverage Industry Tahun 2015 .....	50
Tabel 19	Pendapat responden mengenai pertanyaan keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi .....	52
Tabel 20	Pendapat responden mengenai pertanyaan instruktur selalu memotivasi untuk dapat mempraktikan subjek yang telah diajarkan .....	53
Tabel 21	Pendapat responden mengenai pertanyaan instruktur mengetahui	

tujuan yang hendak dicapai .....	54
Tabel 22 Pendapat responden mengenai pertanyaan instruktur memberikan penilaian dengan bijak .....	55
Tabel 23 Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan .....	56
Tabel 24 Pendapat responden mengenai pertanyaan Bapak/Ibu dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan ketentuan .....	57
Tabel 25 Pendapat responden mengenai pertanyaan materi pelatihan yang diajarkan dalam pelatihan dapat menunjang pekerjaan .....	58
Tabel 26 Pendapat responden mengenai pertanyaan materi pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan .....	59
Tabel 27 Pendapat responden mengenai pertanyaan metode pelatihan telah sesuai dengan topik dan subjek yang diajarkan.....	60
Tabel 28 Pendapat responden mengenai pertanyaan metode pelatihan yang digunakan pada saat program pelatihan mudah dimengerti .....	61
Tabel 29 Pendapat responden mengenai pertanyaan metode pelatihan yang digunakan pada saat program pelatihan mudah diterima .....	62
Tabel 30 Pendapat responden mengenai pertanyaan pelatihan yang diikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan .....	63
Tabel 31 Pendapat responden mengenai pertanyaan pelatihan yang diikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan pengetahuan .....	64
Tabel 32 Pendapat responden mengenai pertanyaan selain keterampilan sangat diperlukan juga kemampuan teknis .....	65
Tabel 33 Pendapat responden mengenai pertanyaan saya merasakan manfaat program pelatihan yang diikuti dalam rangka meningkatkan kualitas.....	66
Tabel 34 Pendapat responden mengenai pertanyaan kondisi ruangan tempat pelatihan membuat peserta semangat mengikuti pelatihan .....	67
Tabel 35 Pendapat responden mengenai pertanyaan peralatan praktek kerja tersedia untuk kelancaran program pelatihan .....	68
Tabel 36 Pendapat responden mengenai pertanyaan sarana pelatihan mendukung efektivitas pelatihan.....	69

Tabel 37	Pendapat responden mengenai pertanyaan tersedianya perlengkapan untuk menunjang jalannya pelatihan .....	70
Tabel 38	Pendapat responden mengenai pertanyaan kualitas kerja sesuai Standard yang diinginkan perusahaan.....	71
Tabel 39	Pendapat responden mengenai pertanyaan kualitas kerja sesuai dengan tujuan perusahaan.....	72
Tabel 40	Pendapat responden mengenai pertanyaan kualitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan .....	73
Tabel 41	Pendapat responden mengenai pertanyaan target kerja saya melampaui yang ditentukan oleh perusahaan.....	74
Tabel 42	Pendapat responden mengenai pertanyaan target kerja melampaui yang ditentukan oleh perusahaan.....	75
Tabel 43	Pendapat responden mengenai pertanyaan saya selalu hadir tepat waktu .....	76
Tabel 44	Pendapat responden mengenai pertanyaan saya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan tepat waktu .....	77
Tabel 45	Pendapat responden mengenai pertanyaan bertanggung jawab dengan pekerja yang telah ditetapkan .....	78
Tabel 46	Pendapat responden mengenai pertanyaan menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik sesuai kebutuhan.....	79
Tabel 47	Pendapat responden mengenai pertanyaan menggunakan bahan baku dengan sesuai kebutuhan .....	80
Tabel 48	Pendapat responden mengenai pertanyaan menggunakan fasilitas perusahaan sesuai kebutuhan.....	81
Tabel 49	Pendapat responden mengenai pertanyaan saya jarang melakukan kesalahan .....	82
Tabel 50	Pendapat responden mengenai pertanyaan mengerjakan pekerjaan dengan baik.....	83
Tabel 51	Pendapat responden mengenai pertanyaan melakukan pekerjaan sesuai standard yang telah ditetapkan.....	84
Tabel 52	Pendapat responden mengenai pertanyaan dapat bekerjasama dengan karyawan lain.....	85

Tabel 53	Pendapat responden mengenai pertanyaan hubungan kerjasama dengan rekan sekerja baik.....	86
Tabel 54	Pendapat responden mengenai pertanyaan dapat pekerjaan dengan baik dengan karyawan baru .....	87
Tabel 55	Pendapat responden mengenai pertanyaan menjalin hubungan kerjasama dengan baik dengan atasan .....	88
Tabel 56	Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel program pelatihan ....	89
Tabel 57	Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel program kinerja.....	90
Tabel 58	Analisis hasil distribusi frekuensi variabel program pelatihan.....	91
Tabel 59	Analisis hasil distribusi frekuensi variabel program pelatihan.....	92
Tabel 60	Analisis koefisien korelasi.....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kurva Uji Hipotesis.....	34
Gambar 2 Struktur Organisasi Quality Assurance .....	36
Gambar 3 Struktur Organisasi Warehouse.....	39
Gambar 4 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Gambar 5 Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	45
Gambar 6 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Akhir.....	46
Gambar 7 Data Karyawan Berdasarkan Departemen .....	47
Gambar 8 Data Karyawan Berdasarkan Lama Kerja .....	48
Gambar 9 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis PT Milko Beverage Industry .....	94

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pada Era Perdagangan bebas sekarang ini, yang mana sebuah Perusahaan dituntut untuk mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Hal ini dikarenakan Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat penting didalam menentukan kelancaran jalannya kegiatan organisasi. Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih besar agar perusahaan dapat bersaing.

Perusahaan merupakan wadah sekelompok manusia yang saling berinteraksi dalam memenuhi tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan perusahaan tentu sangat mengutamakan kinerja karyawan, baik itu dengan melakukan serangkaian proses aktivitas pemanfaatan sumber-sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas oleh perusahaan agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang handal kedepannya. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan profesional oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara profesional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan dalam rangka meningkatkan daya saing perusahaan. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat.

Program pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan program pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan program pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan.

Masalah yang seringkali terjadi adalah pada karyawan baru dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja diperusahaan atau organisasi, sehingga dalam hal ini

perusahaan harus melakukan pelatihan secara rutin terhadap karyawan baru tersebut. Pelaksanaan program pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada karyawan baru saja tetapi juga dilakukan kepada karyawan lama tujuannya adalah untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya karyawan lama tersebut bisa menjadi pelatih untuk karyawan baru diperusahaan. Dengan adanya program pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan.

Menurut Mangkuprawira (2007:233), mengemukakan bahwa, "Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar".

Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, para pengambil kebijakan dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja pegawainya, karena keberhasilan instansi dalam memperbaiki kinerja instansinya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja.

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memelihara hidup yang pada dasarnya untuk memenuhi tujuan hidup. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non-material seperti kebanggaan. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

PT. Milko Beverage Industry merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan minuman susu, yang beralamat di jalan Mayjend H.RE Sukma Km 15 No. 3 Ciherang Pondok, Caringin. Perusahaan tersebut sangat memperhatikan kualitas produk yang diproduksinya, maka karyawan tidak boleh melakukan kesalahan saat produksi sedang berjalan, karena jika para karyawan melakukan kesalahan saat memproduksi akan mempengaruhi kualitas produk tersebut. Sehingga peranan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut adalah sangat penting, khususnya dalam kemampuan dan penguasaan keterampilan dalam proses produksi dalam tim agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis. Karyawan pun dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan baik, karena jika ada kesalahan dalam proses



produksi maka akan berpengaruh pada kualitas produk tersebut. Sehingga produk tidak layak jual, maka dari itu perusahaan memberikan pelatihan pada seluruh karyawan secara berkala sesuai kebutuhan perusahaan agar proses produksi berjalan sesuai standar perusahaan dan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan. Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan tetapi tidak memenuhi standar penilaian dan karyawan yang tidak mengikuti program pelatihan akan diberikan sanksi berupa SP (surat peringatan) setelah mengikuti pelatihan 3 kali dari perusahaan.

PT. Milko Beverage Industry mempunyai 300 karyawan dari keseluruhan. Semua karyawan tersebut dituntut dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Maka karyawan di perusahaan tersebut harus diberikan pelatihan terlebih dahulu agar mereka mengetahui bagaimana cara mereka melakukan pekerjaan. PT. Milko Beverage Industry mengadakan program pelatihan kepada para karyawannya guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan untuk menunjang pekerjaan para karyawannya, dalam rangka untuk meningkatkan daya saing perdagangan global. Karena kemampuan dan pengetahuan karyawan akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

Adapun program pelatihan yang diterapkan yaitu, pemberian materi tertentu sesuai kebutuhan, maupun pelatihan dengan menggunakan pelatihan khusus. Pelatihan ini diikuti oleh seluruh karyawan PT. Milko Beverage Industry. Pelatihan pada PT. Milko Beverage Industry sendiri dilakukan dalam kurun waktu satu tahun sebanyak 4 kali atau sesuai kebutuhan. Program pelatihan pada PT. Milko Beverage Industry dinilai kurang efektif untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kinerja karyawan, karena dalam pelaksanaan program pelatihan karyawan lebih sering diberikan materi dibandingkan dengan praktek langsung, sehingga beberapa karyawan setelah mengikuti program pelatihan, masih ada saja yang belum paham dengan program pelatihan yang diberikan oleh trainer dan kinerjanya tidak menjadi lebih baik (meningkat) dari waktu ke waktu. Disamping itu kurang efektifnya program pelatihan diduga karena kurang aktifnya para karyawan dan materi yang diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan karyawan dan program pelatihan yang digunakan perusahaan kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga beberapa karyawan kurang mengerti dengan materi yang disampaikan oleh trainer. Oleh karena itu, para karyawan yang tidak memenuhi standar penilaian mereka harus mengikuti pelatihan lagi hingga mereka memenuhi standar penilaian yang ditentukan perusahaan.

Pelaksanaan program pelatihan dilakukan setiap tahunnya guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan agar dapat menghadapi para pesaing. Pelatihan yang dilakukan di perusahaan menggunakan Metode On The Job Training dengan teknik Pelatihan magang/ *Apprenticeship training*

Berikut data tabel hasil tes training karyawan PT. Milko Beverage Industry tahun 2013-2015 sebagai berikut :

Tabel 1.  
Hasil Tes Training  
PT Milko Beverage Industry  
Divisi Quality Assurance dan Warehouse

No	Nama Karyawan	Jabatan	Nilai			Stdr.Kelulusan
			2013	2014	2015	
1	Sanjung Tria. A	QAD MGR	85	90	97	70
2	Gistha Fristianty	QA COORD	85	90	95	70
3	Samsul Aripin	Quality Product Qoord	70	75	70	70
4	Cepi Anggi. P	Teknisi QC Inproses	65	70	65	70
5	Albadri Jamaludin	Teknisi QC Inline	70	70	70	70
6	Aris Napisa	Incoming	75	65	65	70
7	Fadil Abdul .R	Teknisi Inproses	75	70	70	70
8	Dikri Rahman	Teknisi Mikro	65	65	55	70
9	Yunendra	Teknisi Mikrobiologi	70	75	75	70
10	Fathul Fikri. M	Teknisi QC	65	70	65	70
11	Yunus Sa'bana	Inline Filling	70	65	60	70
12	Suhwana	Inline Filling	70	70	65	70
13	Ahmad Ansori	T.QC Mikrobiologi	70	75	70	70
14	M. Ikhsan	Inline	70	65	65	70
15	Saepul Hidayat	Teknisi inproses	60	70	60	70
16	Azis Suhendar	T.QC After Labelling	70	65	55	70
17	Harry Ardian	T.Inline After Filling	70	70	65	70
18	Andri Mulyana	SUPV WH	70	75	80	70
19	Yudianto	SUPV PPIC	80	80	85	70
20	Yitno Sutarno	ADM. WH	70	75	75	70
21	Amir	ADM. SPAREPART	80	80	85	70
22	Jafar Sodik	Stock Control FG	85	90	90	70
23	Ruslan	Stock Control PM	60	70	65	70
24	Usman Ramdani	Stock Control RM	70	70	70	70
25	Suherman	Checker Loading	70	75	70	70
26	Diki Irawan	Driver Reachtruck	50	70	55	70
27	Julian	Driver Reachtruck	70	65	50	70
28	Ayi Anggara	Driver Reachtruck	65	70	65	70
29	Sulaeman	Driver Forklif	70	55	65	70
30	Fahmi Idris	KORD. Sortir	70	75	75	70
31	Ikmaludin	KORD. Sortir	70	70	70	70
32	Aidz Tarmizi	Stock Keeper	70	70	70	70
33	Ade Sopyan	Stock Keeper	50	65	50	70
34	Zaenal Aripin	SIL0	65	70	55	70
35	Malik	SIL0	70	70	65	70
36	Usup Suryadi	SIL0	65	65	60	70
37	Andri	Formulating	75	70	70	70
38	Endin	Formulating	70	75	75	70
39	M. Riandi	Leader Bended	60	65	65	70
40	Febrianto	Leader Bended	70	70	65	70
41	Ramdan	Leader Bended	70	70	65	70
42	Malik Ibrohim	PCS-AN,2ND Grade, Return & Pemsuhan	65	70	60	70

Sumber : Manager HRD PT. Milko Beverage Industry, 2016

Dari tabel diatas Hasil Tes Training Divisi Quality Assurance dan Warehouse, menunjukkan ketidaksesuaian harapan perusahaan terhadap program pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Beberapa karyawan belum memenuhi standar penilaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan berharap dengan diadakannya program pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Milko Beverage Industry.

Dalam pelaksanaannya kinerja karyawan PT. Milko Beverage Industry pada Divisi Quality Assurance dan Warehouse belum maksimal. Belum maksimalnya kinerja karyawan PT. Milko Beverage Industry dikarenakan belum tercapainya target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut data tabel laporan penilaian kinerja karyawan PT. Milko Beverage Industry tahun 2015 sebagai berikut :

Tabel 2.  
Laporan Penilaian Kinerja  
PT Milko Beverage Industry  
Divisi Quality Assurance dan Warehouse

No	Nama Karyawan	Jabatan	2013	2014	2015
1	Sanjung Tria. A	QAD MGR	4	4	4
2	Gistha Fristianty	QA COORD	4	4	4
3	Samsul Aripin	Quality Product Qoord	4	3	4
4	Cepi Anggi Pratama	Teknisi QC Inproses	4	4	3
5	Albadri Jamaludin	Teknisi QC Inline	4	4	4
6	Aris Napisa	Incoming	4	4	3
7	Fadil Abdul Rohman	Teknisi Inproses	4	4	3
8	Dikri Rahman	Teknisi Mikro	4	4	4
9	Yunendra	Teknisi Mikrobiologi	4	3	4
10	Fathul Fikri Maulana	Teknisi QC	4	3	3
11	Yunus Sa'bana	Inline Filling	4	4	4
12	Suhwana	Inline Filling	4	4	4
13	Ahmad Ansori	Teknisi QC Mikrobiologi	4	4	4
14	M. Ikhsan Syahbani	Inline	4	4	3
15	Saepul Hidayat	Teknisi inproses	4	4	4
16	Azis Suhendar	Teknisi QC After Labelling	4	3	4
17	Harry Ardian	Teknik Inline After Filling	4	4	3
18	Andri Mulyana	SUPV WH	4	4	4
19	Yudianto	SUPV PPIC	4	4	4
20	Yitno Sutarno	ADM. WH	4	3	4
21	Amir	ADM. SPAREPART	4	4	3
22	Jafar Sodik	Stock Control FG	4	4	4
23	Ruslan	Stock Control PM	4	4	3
24	Usman Ramdani	Stock Control RM	4	4	4
25	Suherman	Checker Loading	4	4	3
26	Diki Irawan	Driver Reachtruck	4	4	3
27	Julian	Driver Reachtruck	4	3	2
28	Ayi Anggara	Driver Reachtruck	4	4	3
29	Sulaeman	Driver Forklif	4	4	2
30	Fahmi Idris	KORD. Sortir	4	4	4
31	Ikmaludin	KORD. Sortir	4	4	3
32	Aidz Tarmizi	Stock Keeper	4	4	4
33	Ade Sopyan	Stock Keeper	4	4	3
34	Zaenal Aripin	SILO	4	4	4
35	Malik	SILO	4	4	4
36	Usup Suryadi	SILO	4	3	4
37	Andri	Formulating	4	4	3
38	Endin	Formulating	4	3	3
39	M. Riandi	Leader Bended	3	4	3
40	Febrianto	Leader Bended	3	4	3
41	Ramdan	Leader Bended	4	4	3
42	Malik Ibrohim	PCS-AN,2ND Grade, Return &Pemusnahan	4	3	3

Sumber : Manager HRD PT. Milko Beverage Industry, 2016

- Ket : 5 =Melampaui yang diharapkan  
4 = Memenuhi yang diharapkan  
3 = Memenuhi, tetapi kadang-kadang tidak memenuhi harapan  
2 = Tidak memenuhi yang diharapkan  
1 = Mengecewakan, jauh memenuhi yang diharapkan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi dan tidak maksimalnya pencapaian kerja. Penurunan kinerja yang paling buruk ialah ditahun 2015 dimana kinerja karyawan tidak dapat memenuhi target. Penilaian atau evaluasi kinerja karyawan dilakukan PT. Milko Beverage Industry dilakukan setiap satu tahun sekali, penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh per divisi sesuai dengan bidangnya masing-masing diperusahaan. Dari hasil penilaian yang dilakukan, pihak perusahaan bisa mengevaluasi hasil kinerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga kedepannya bisa memperbaiki apa yang menjadi kekurangan atau kelemahan perusahaan sehingga nantinya perusahaan bisa mengambil suatu keputusan atau kebijakan yang lebih baik dari sebelumnya. Untuk bisa memperoleh karyawan dengan kinerja yang diharapkan perusahaan, maka pelatihan merupakan suatu jawaban yang harus ditemukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Milko Beverage Industry Bogor“.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Pemberian pelatihan bertujuan agar karyawan mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk memperoleh efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaannya sekarang maupun yang akan datang untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memberikan pelatihan kepada para karyawan dapat mengembangkan keterampilan yang mereka miliki. Pentingnya program pelatihan karena dinilai dapat meningkatkan keterampilan para karyawan, kinerja karyawan pun akan meningkat. Pada PT Milko Beverage Industry program pelatihan dilakukan secara berkesinambungan, namun di nilai kurang efektif karena materi pelatihan kurang sesuai dengan pekerjaan para karyawannya dan peserta pelatihan yang kurang aktif sehingga masih saja ada peserta pelatihan yang kurang paham dengan materi yang diberikan. Dengan melihat latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah yaitu kinerja karyawan PT. Milko Beverage Industry yang belum optimal dilihat dari tidak maksimalnya target kerja pada tahun 2015.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan karyawan pada PT. Milko Beverage Industry?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Milko Beverage Industry?
3. Bagaimana hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. Milko Beverage Industry.

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan identifikasi masalah pada PT. Milko Beverage Industry sebagai bahan dalam penyusunan skripsi.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan karyawan pada PT. Milko Beverage Industry.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Milko Beverage Industry.
3. Untuk mengetahui hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Milko Beverage Industry.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

#### **a. Kegunaan Teoritis.**

1. Mengembangkan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya Manajemen Mutu atau Kinerja.
2. Untuk menambah koleksi keilmuan di perpustakaan, baik kualitas maupun kuantitas.
3. Untuk Referensi Penelitian berikutnya bagi mahasiswa Universitas Pakuan Bogor.

#### **b. Kegunaan Praktis.**

1. Untuk menjadi bahan pertimbangan bagi PT Milko Beverage Industry dalam mengambil keputusan untuk para karyawannya.
2. Sebagai masukan pada PT Milko Beverage Industry untuk mengembangkan keahlian para karyawannya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang paling penting guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, oleh karena itulah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan pada pengelolaan manusia bukan pada sumber daya yang lainnya.

Secara umum manajemen mencakup bidang yang sangat luas, salah satu bagiannya adalah manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan diri dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan hal yang penting karena sumber daya manusia berkaitan langsung dengan proses produksi dalam perusahaan, yaitu dimana manusia yang akan menggunakan dan memanfaatkan unsur sumber daya lainnya seperti *money, material, machine, method dan market* demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu kita perlu mengetahui terlebih dahulu pengertian dari manajemen sumber daya manusia.

Ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2010:2), "Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu, ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat."

Menurut Sedarmayanti (2013:13), "Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian."

Menurut John B. Miner dan Donald P. Crane dalam Ike Kusdyah Rachmawati (2007:3), "*Human resources management is the process of developing, applying and evaluated policies, procedures, methodes and programs relating to the individual in the organization.*"

Berdasarkan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja yang efektif sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut penjelasan mengenai fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2007:21) :

#### A. Fungsi Manajerial

##### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

##### 2. Perorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam organisasi (Organization chart).

##### 3. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

##### 4. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

### 2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Herman Sofyandi (2008) tujuan MSDM dapat dikategorikan menjadi empat jenis, yaitu :

##### 1. Tujuan Organisasional

Ditunjukkan untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian efektivitas organisasi.

##### 2. Tujuan Fungsional

Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

##### 3. Tujuan Sosial

Secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

##### 4. Tujuan Personal

Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan untuk mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi

## 2.2. Pelatihan

### 2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pada umumnya setiap organisasi sering terjadi suatu kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah melalui program pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi.

Berikut ini penjelasan beberapa ahli mengenai pengertian pelatihan:

Mangkuprawira (2007:233), menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Sedarmayanti (2013:163), Pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap.

*“Training is a short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skill for definite purpose”.* (Adrew E. Sikula dalam Sedarmayanti, 2013:164)

Menurut Suparyadi (2015:185), “Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara luas yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

### 2.2.2. Tujuan Pelatihan

Menurut Henry Simamora (2007:7), menyatakan bahwa tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan kedalam lima bidang :

1. Memperbaiki kinerja karyawan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.



5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:52), adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- e. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

### 2.2.3. Metode-Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2007:114). Program ini bisa dilakukan dengan dua metode, yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

#### 1. *On the job training*

*On the job training* adalah pelatihan pada karyawan untuk mempelajari bidang pekerjaannya sambil benar-benar mengerjakannya.

Yang termasuk metode *on the job training* adalah sebagai berikut:

##### a. *Coaching/understudy*

Bentuk pelatihan dan pengembangan ini dilakukan ditempat kerja oleh atasan atau karyawan yang berpengalaman. Metode ini dilakukan dengan pelatihan secara informal dan tidak terencana dalam melakukan pekerjaan seperti menyelesaikan masalah, hubungan dengan atasan atau teman kerja.

##### b. Pelatihan magang/ *Apprenticeship training*

Pelatihan yang menggabungkan antara pelajaran di kelas dengan praktik di tempat kerja setelah beberapa teori di berikan kepada karyawan. Karyawan akan dibimbing untuk mempraktikan dan mengaplikasikan semua prinsip belajar pada keadaan pekerjaan sesungguhnya.

#### 2. *Off the job training*

Pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti karyawan sebagai peserta pelatihan keluar sementara dari kegiatan, tugas dan pekerjaannya. Yang termasuk dalam metode ini adalah:

- a. *Lecture*
- b. Presentasi dengan video
- c. *Vestibula Training*
- d. Bermain peran (*Role playing*)
- e. Studi kasus
- f. *Self study*
- g. Program pembelajaran
- h. *Laboratory training*
- i. *Action learning*

#### 2.2.4. Manfaat Pelatihan

Menurut Henry Simamora (2007:8), Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan dan pengembangan adalah :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang perlu karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memengaruhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

#### 2.2.5. Jenis Pelatihan

Menurut Henry Simamora (2007:13), jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan di dalam organisasi :

1. Pelatihan Keahlian (*skill Training*) merupakan pelatihan yang sering dijumpai didalam organisasi.
2. Pelatihan Ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.
3. Pelatihan Lintas Fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dari perkerjaan yang ditugaskan.
4. Pelatihan Tim.
5. Pelatihan Kreativitas.

#### 2.2.6. Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:47), diantaranya:

1. Instruktur
 

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi peningkatan skill, maka para pelatih harus dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu pendidikan instruktur harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta
 

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

### 3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihannya pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

### 4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.

### 5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

### 6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measureable*).

Menurut Rivai Veithzal (2009:324) adapun indikator-indikator pelatihan, sebagai berikut :

#### 1. Materi Pelatihan

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dalam langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.

#### 2. Metode Pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan maka, ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

#### 3. Pelatih (instruktur)

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.

#### 4. Peserta Pelatihan

Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta yang benar-benar "siap dilatih" artinya mereka tenaga kerja diikuti sertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu dijaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.

#### 5. Sarana

Semua fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pelatihan, seperti gudang atau ruangan, alat tulis kantor, alat peraga, konsumsi, dukungan keuangan dan sebagainya, hendaknya dipersiapkan secara teliti.

## 6. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program yang akan merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output sesuai rencana yang ditetapkan.

### 2.3. Kinerja Karyawan

#### 2.3.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja yang baik.

Irham Fahmi, 2014:121 menyatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:09), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Adapun menurut Hasibuan (2010:94), “Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kepuasan serta waktu

Gurpreet Randhawa (2007:130) menyatakan “*performance Appraisal is a formal, structured system of measuring and evaluating an employee’s job related behaviours and outcomes to discover how and why the employee is presently performing on the job and how the employee can perform more effectively in the future so that the employee, organisation and society all benefit.*”

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan kinerja adalah pencapaian/prestasi kerja karyawan dalam kegiatan atau aktivitas yang sudah direncanakan sebelumnya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Henry Simamora (2007:46) Ada tiga alasan pokok perlunya mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawan:

1. Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) di bawah standar. Orang-orang yang berkinerja baik mengharapakan imbalan, walau sekedar pujian.
2. Untuk memuaskan rasa ingin tahu karyawan tentang seberapa baik kerja karyawan. Setiap orang memiliki dorongan ilmiah untuk ingin mengetahui seberapa cocok seseorang dengan organisasi tempat orang

tersebut bekerja. Seorang karyawan mungkin tidak suka dinilai, tetapi dorongan untuk mengetahui hasil penilaian ternyata sangat kuat.

3. Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang karyawan. Hal-hal seperti kenaikan gaji, promosi, pemindahan atau pemberhentian dapat ditangani dengan lebih baik bila karyawan telah mengetahui kemungkinan itu sebelumnya.

### **2.3.2. Penilaian Kinerja**

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja suatu organisasi dengan melakukan penilaian pada organisasi tersebut. Penilaian dapat dilakukan pada para karyawan dan juga para manajer.

Berikut pengertian penilaian kinerja menurut para ahli :

Hadari Nawawi (2008:236) menyatakan “Penilaian Kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) di lingkungan suatu organisasi/perusahaan”.

Menurut Irham Fahmi (2014:136), “Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.”

Berdasarkan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pekerja untuk mengetahui hasil kerja.

### **2.3.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Tujuan Penilaian Kinerja Menurut Sedarmayanti (2013:264) :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat di arahkan jenjang/rencana kariernya ,kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan di bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

Manfaat penilain kinerja Menurut Sedarmayanti (2013:264) :

1. Meningkatkan prestasi kerja.  
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil.  
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.  
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi.  
Melalui penilai, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi.  
Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.  
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam mendesain pekerjaan. Penilain kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi  
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Atau secara singkat manfaat penilaian kinerja Menurut Sedarmayanti (2013:265) adalah untuk :

1. Perbaikan kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan penempatan.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier.
6. Kekurangan dalam proses penyusunan karyawan.
7. Kesempatan kerja yang sama.
8. Tantangan dari luar.
9. Umpan balik terhadap sumber daya manusia.

Sasaran penilaian / Evaluasi kinerja karyawan sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2014:11) sebagai berikut:

- a. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.

- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, saran dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (merit system) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (yaitu reward system recommendation).

#### 2.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2007:67) Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya, dan kerja sama.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:74), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Seperti diketahui tujuan organisasi hanya dapat dicapai, karena organisasi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat didalamnya. Terdapat beberapa cara untuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut Stoner dalam Sutrisno (2010:184-185), mengemukakan adanya empat cara, yaitu:

##### 1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), penggajian, dan sebagainya.

## 2. Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

## 3. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang di atas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

## 4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Di samping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

### 2.3.5. Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010:179) ada enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.



6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara hargadiri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Gomes (2003:142-145), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kuantitas Kerja (*Quantity of work*)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2. Kualitas kerja (*Quality of work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. Pengetahuan pekerjaan (*Job Knowledge*)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. Kreatif (*Creativeness*)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. Kerjasama (*Cooperation*)

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama karyawan).

6. Ketepatan waktu (*Dependability*)

Kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat waktu.

7. Inisiatif (*Initiative*)

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawab.

8. Kualitas individu (*Personal Qualities*)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya

Tabel 3.  
Penelitian sebelumnya

Peneliti	Judul	Tujuan	Metode Penelitian	Teknik Pengambilan Data	Hasil Penelitian
Rendy Prasty Arifianto (2013)	Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service Jakarta	untuk menganalisis sejauh mana pelatihan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan	koefisien korelasi Rank Spearman	kuesioner dan studi kepustakaan	Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien Rank Spearman sebesar 0,073. Hal ini berarti bahwa korelasi sangat lemah dan mempunyai hubungan dapat diabaikan. Nilai koefisien penentu diperoleh sebesar 0,54%. Hal ini berarti bahwa kontribusi variabel pelatihan mempunyai hubungan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,54%
Marihot Tua Effendi (2015)	Hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai housekeeping Hotel Ilos Bandung	untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan pelatihan, untuk mengetahui kinerja pegawai dan untuk mengetahui kekuatan hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai	Korelasi Rank Spearman	Kuesioner	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan pegawai bagian Housekeeping berada pada kategori baik, dengan skor rata-rata 4,07. Dan tingkat kinerja berada pada kategori baik, dengan skor rata-rata 4,01. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,647 yang berada pada kategori kuat dan signifikan.

## **2.5. Kerangka Pemikiran dan Konstelasi Penelitian**

### **2.5.1. Kerangka Pemikiran**

Investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah investasi insani (human investment) dengan penyisihan dan penyediaan dana untuk kepentingan program pelatihan. Program pelatihan merupakan suatu kekuatan yang diharapkan dapat mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kompetensi, kemampuan dan tingkat profesionalisme yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan pembangunan menjelang pasar bebas. Menurut Mondy, (2008: 210), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini.

Program pelatihan dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Perilaku aktual yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, keterampilan, atau sikap atau semangat kerja yang ada pada karyawan (motivasi) yang dibutuhkan untuk menangani suatu pekerjaan yang ada saat ini belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perbedaan ini menimbulkan kesenjangan kompetensi yang jika tidak segera diatasi akan menurunkan kemampuan bersaing perusahaan. Daya saing menurun, maka perusahaan akan mati karena tidak mampu lagi memproduksi.

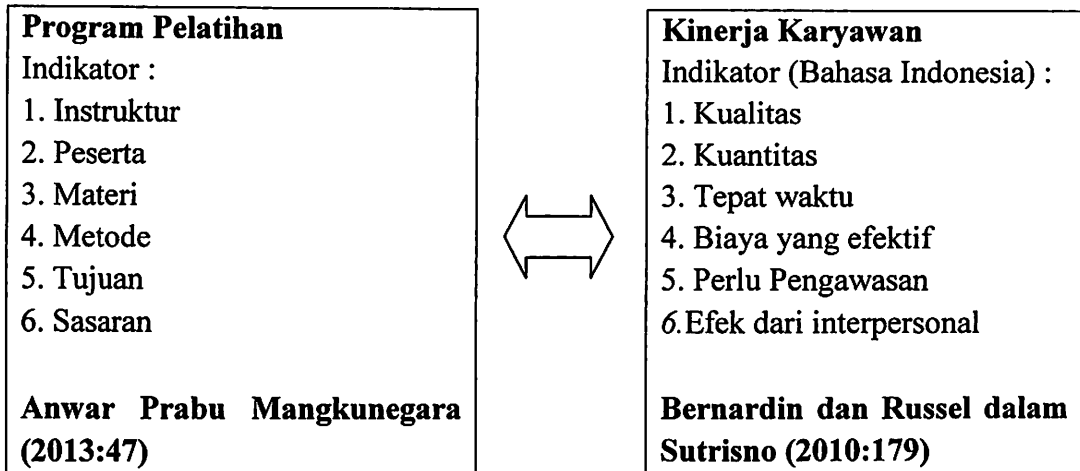
Program pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:09), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan". Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010:179), ada enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, tepat waktu, biaya yang efektif, perlu pengawasan, efek dari interpersonal. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan diteliti adalah mengenai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap.

Perusahaan berusaha meningkatkan keterampilan karyawannya dengan melakukan program pelatihan untuk menunjang pekerjaannya. Berbagai program pelatihan dilakukan perusahaan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar dapat bersaing di pasar bebas. Para karyawan diberikan pembinaan selama program pelatihan berlangsung, agar mengetahui tujuan diberikannya pelatihan tersebut.

### 2.5.2. Konstelasi Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka konstelasi penelitian sebagai berikut:

#### Konstelasi Penelitian



### 2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang ada, dimana rumusan masalah adalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, Sugiyono (2013:64). Dari kerangka pemikiran penulisan mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Program pelatihan pada PT Milko Beverage Industry berjalan kurang baik
- Kinerja karyawan pada PT Milko Beverage Industry kurang baik
- Diduga terdapat hubungan yang kuat antara variabel program pelatihan dengan variabel kinerja karyawan pada PT. Milko Beverage Industry.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu *explanatory survey*. Data dikumpulkan melalui survey, wawancara dan pengisian kuesioner kepada pihak perusahaan, dan pengamatan secara langsung sehingga peneliti memperoleh data dari perusahaan dan diolah dengan alat statistik. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui hubungan program pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Milko Beverage Industry Bogor.

### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

#### **3.2.1. Objek penelitian**

Objek penelitian yang diteliti adalah Program Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

#### **3.2.2. Unit Analisis**

Unit analisis berupa individual yaitu sumber data yang diperoleh merupakan responden dari individu di bagian QA dan Warehouse pada PT Milko Beverage Industry dengan jumlah keseluruhan 42 orang.

#### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT Milko Beverage Industry di jalan Mayjend H.RE Sukma Km 15 No. 3 Ciherang Pondok, Caringin-Bogor.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif dan data kualitatif yang merupakan data primer atau sekunder yang diperoleh dari hasil observasi yaitu kegiatan pengamatan yang dilakukan terhadap objek yang diteliti, wawancara atau berupa uraian atau penjelasan variabel yang akan diteliti.

Sumber-sumber data dalam penelitian ini :

1. Data primer, adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan yang diteliti. Peneliti melakukan wawancara, survei, dan menyebar kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari dokumen perusahaan dan kepustakaan.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*Independent*), yaitu Pelatihan dan variabel terikat (*Dependent*) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

a) Variabel bebas (*Independent*)

Sugiyono (2013:64) mendefinisikan variabel independen adalah sebagai berikut :”Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen terikat”. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Pelatihan.

b) Variabel terikat (*Dependent*)

Sugiyono (2013:64) mendefinisikan variabel terikat (variabel dependen) adalah : “variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 4.  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Pelatihan (X)	1. Instruktur	1. Keterampilan instruktur 2. Instruktur selalu memotivasi peserta 3. Instruktur mengetahui tujuan pelatihan 4. Instruktur memberikan penilaian dengan bijak	Ordinal
	2. Peserta	1. Karyawan berpartisipasi aktif 2. Karyawan menerima materi dengan cepat 3. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan 4. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	Ordinal
	3. Materi	1. Materi pelatihan dapat menunjang Pekerjaan 2. Materi pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan 3. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan 4. Materi yang diberikan mempermudah Pekerjaan	Ordinal
	4. Metode	1. Metode pelatihan sesuai dengan subyek 2. Metode pelatihan mudah dimengerti 3. Metode pelatihan mudah diterima	Ordinal
	5. Tujuan Pelatihan	1. Untuk memberikan keterampilan 2. Untuk memberikan pengetahuan 3. Untuk meningkatkan kemampuan teknis 4. Dalam rangka meningkatkan kualitas Kerja	Ordinal
	6. Sasaran	1. Mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar 2. Dapat membantu lebih memahami sesuai pekerjaan 3. Mampu meningkatkan target perusahaan 4. Tersedianya perlengkapan yang Memadai	Ordinal

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Kualitas	1. Kualitas kerja sudah memenuhi standar 2. Kualitas kerja sesuai tujuan perusahaan 3. Kualitas kerja sesuai harapan \ perusahaan	Ordinal
	2. Kuantitas	1. Tercapainya target dalam bekerja 2. Selalu memenuhi target 3. Target kerja melampaui yang telah ditentukan	Ordinal
	3. Tepat waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan dalam \ waktu yang singkat 2. Hadir tepat waktu 3. Mengerjakan pekerjaan sebelum tepat Waktu	Ordinal
	4. Biaya yang efektif	1. Bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya 2. Menggunakan peralatan dengan baik 3. Menggunakan bahan baku dengan baik 4. Menggunakan fasilitas perusahaan sesuai kebutuhan	Ordinal
	5. Perlu Pengawasan	1. Jarang melakukan kesalahan dalam bekerja 2. Mengerjakan pekerjaan dengan baik 3. Mengerjakan pekerjaan sesuai Standar	Ordinal
	6. Efek dari Interpersonal	1. Dapat bekerja sama dengan karyawan lain. 2. Hubungan kerjasama baik 3. Dapat bekerjasama dengan karyawan Baru 4, Hubungan baik dengan atasan	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Populasi

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode populasi atau seluruh karyawan pada Divisi Quality Assurance dan Warehouse PT Milko Beverage Industry Bogor yang berjumlah 42 orang.

### 3.6. Metode pengumpulan Data

Metode yang dilakukan dalam mengumpulkan data yang relevan untuk menunjang dan memperkuat penelitian adalah sebagai berikut :



## A. Penelitian Lapangan

Teknik penelitian lapangan ini dimaksudkan untuk mendapatkan data primer, tehnik ini mencakup :

- Metode Survei yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi subyek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode survei ini menggunakan wawancara dan interview, melakukan wawancara secara langsung dengan berbagai pihak yang terkait, yang dapat memberikan data yang diperlukan dan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (responden) untuk diisi, diberikan kepada responden yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang dibagi menjadi dua bagian, yaitu bagian pertama mengenai pelatihan dan bagian kedua mengenai kinerja. Pemberian kuisisioner pada waktu istirahat.

Skala *Likert*. Menurut sugiyono (2014:136) :

- 1) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam peneitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian.
- 2) Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator varibel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner, penulis menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini :

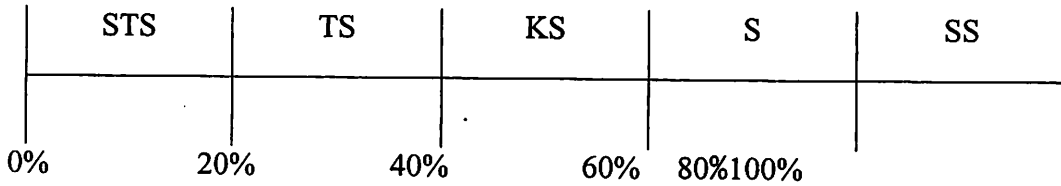
Tabel 5.

No	Kategori	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2014:169)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$



### B. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan dimaksudkan guna memperoleh data sekunder dan landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

- Teknik ini mencakup : Study dokumentasi / literatur, peneliti mencari data dengan mempelajari buku, catatan, surat kabar, majalah dan literatur lainnya yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti.

#### 3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara nilai masing-masing pernyataan dengan nilai total, maka rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Y = Skor total tiap responden

X = skor tiap butir soal untuk setiap responden

$\sum x$  = jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum y$  = jumlah nilai dalam distribusi Y

n = jumlah responden

(Sugiyono, 2013:248)

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas :

Tabel 6.  
Hasil Uji Validitas Program Pelatihan

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r table	Ket.
Program Pelatihan (X)	Instruktur 1	0.729	0.361	Valid
	Instruktur 2	0.681	0.361	Valid
	Instruktur 3	0.539	0.361	Valid
	Instruktur 4	0.594	0.361	Valid
	Peserta 3	0.589	0.361	Valid
	Peserta 4	0.650	0.361	Valid
	Materi 1	0.556	0.361	Valid
	Materi 4	0.643	0.361	Valid
	Metode 1	0.635	0.361	Valid
	Metode 2	0.483	0.361	Valid
	Metode 3	0.632	0.361	Valid
	Tujuan 1	0.779	0.361	Valid
	Tujuan 2	0.663	0.361	Valid
	Tujuan 1	0.475	0.361	Valid
	Tujuan 2	0.623	0.361	Valid
	Sarana 1	0.455	0.361	Valid
	Sarana 2	0.634	0.361	Valid
	Sarana 3	0.708	0.361	Valid
	Sarana 4	0.664	0.361	Valid

Sumber : data primer diolah,2017

Pernyataan kuesioner variabel program pelatihan sebanyak 23 butir. Kemudian dibagikan kepada karyawan bagian Quality Assurance dan Warehouse PT Milko Beverage Industry sebanyak 30 orang.

➤ Hasil Uji Validitas

• Pengujian Validitas

Berdasarkan uji validitas variabel program pelatihan pada  $n = 30$  r tabel 0,361 dengan  $\alpha = 0,05$ , maka sebanyak 19 butir pernyataan adalah valid.

Tabel 7.  
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r table	Ket.
Kinerja karyawan(Y)	Kualitas 1	0.716	0.361	Valid
	Kualitas 2	0.653	0.361	Valid
	Kualitas 3	0.513	0.361	Valid
	Kuantitas 2	0.716	0.361	Valid
	Kuantitas 3	0.577	0.361	Valid
	Tepat waktu 2	0.509	0.361	Valid
	Tepat waktu 3	0.718	0.361	Valid
	Biaya yang efektif 1	0.568	0.361	Valid
	Biaya efektif 2	0.581	0.361	Valid
	Biaya efektif 3	0.699	0.361	Valid
	Biaya efektif 4	0.471	0.361	Valid
	Pengawasan 1	0.368	0.361	Valid
	Pengawasan 2	0.653	0.361	Valid
	Pengawasan 3	0.519	0.361	Valid
	Interpersonal	0.390	0.361	Valid
	Interpersonal	0.653	0.361	Valid
	Interpersonal	0.568	0.361	Valid
	Interpersonal	0.581	0.361	Valid

Sumber : data primer diolah, 2017

Pernyataan kuesioner variabel program pelatihan sebanyak 20 butir. Kemudian dibagikan kepada karyawan bagian Quality Assurance dan Warehouse PT Milko Beverage Industry sebanyak 30 orang.

➤ Hasil Uji Validitas

• Pengujian Validitas

Berdasarkan uji validitas variabel program pelatihan pada  $n = 30$  r tabel 0,361 dengan  $\alpha = 0,05$ , maka sebanyak 18 butir pernyataan adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap reabilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Instrumen (Kuesioner) yang reliabel berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya.

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi bila alat ukur tersebut diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna dengan memakai alat statistic SPSS.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini ,penulis menggunakan koefesien reliabilitas Alpha Cronbach,yaitu :

$$\alpha = \frac{k}{(k - 1)} \left( 1 - \sum \frac{si^2}{sx^2} \right)$$

Keterangan:

- $\alpha$  = koefisien reliabilitas alfa cronbach  
 $k$  = jumlah instrument pertanyaan  
 $\sum si^2$  = jumlah varians dalam tiap instrument  
 $s_x^2$  = varians keseluruhan instrument

(Sugiyono ,2010:359)

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas :

Tabel 8.  
**Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Variabel Program Pelatihan**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.907	.908	23

Sumber : *output spss* diolah 2017

Tabel 9.  
**Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Variabel Kinerja**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.907	20

Sumber : *output spss* diolah 2017

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki  $r$  hitung  $> 0,70$ . Dengan demikian variabel pelatihan dan kinerja dapat dikatakan reliabel.

### 3.7. Metode Pengolahan / Analisis Data

#### 1) Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2013,250) Analisis korelasi adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau arah hubungan di antara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam menganalisis hubungan variabel-variabel dalam penelitian ini lebih kepada bentuk hubungan kausal dimana hubungan antara dua variabel yang bersifat mempengaruhi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui antara variabelpelatihanterhadap kinerja karyawan, maka pembuktiannya perlu dihitung terlebih dahulu menggunakan perhitungan koefisien korelasi.

Menurut Siregar (2013,251) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, atau juga dapat menentukan arah kedua variabel. Nilai kekuatan hubungan koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1. sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Untuk pedoman penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi dapat dibantu dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 10.  
Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan

No	Nilai Korelasi ( <i>r</i> )	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,4 – 0,5 9 9	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat Kuat

(Siregar,2013:251)

Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy \cdot \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Y = Skor total tiap responden

X = skor tiap butir soal untuk setiap responden

$\sum x$  = jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum y$  = jumlah nilai dalam distribusi Y

n = jumlah responden

(Sugiyono, 2013:248)

## 2) Koefisien Determinasi

Adalah setelah (*r*) diketahui, maka untuk mengetahui kontribusi seberapa kuat hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan maka dapat menggunakan koefisien determinasi.

Untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$CD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

CD : *Coeficient determination* ( prosentase variable X atau independent terhadap dependen variable)

r : Koefisien korelasi, menunjukkan tingkat keeratan hubungan program pelatihan terhadap kinerja karyawan.

(Sugiyono,2010:348)

### 3) Uji Hipotesis

Adapun alat pengujian apakah ada hubungan yang kuat antara program pelatihan dengan kinerja karyawan. Uji signifikan koefisien korelasi dilakukan melalui tahap yaitu:

$$t_h = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

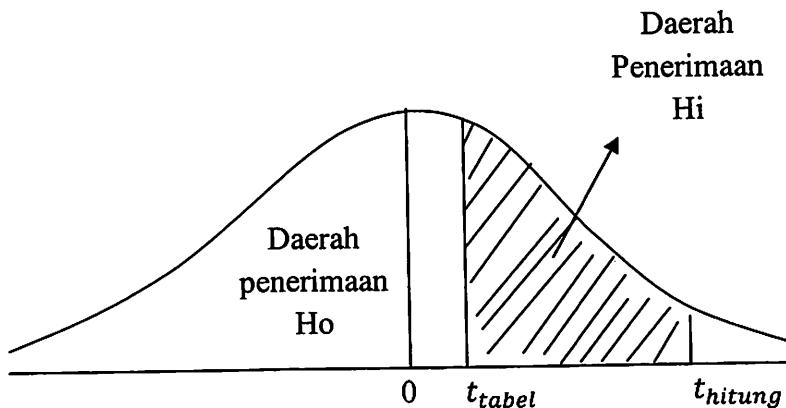
Keterangan:  $r$  = Koefisien Korelasi  
 $r^2$  = Koefisien Determinasi  
 $t_h = t_{hitung}$   
 $n$  = jumlah Sampel

Hasil yang didapat dari perhitungan uji hipotesis adalah :

- Terima  $H_0$  dan tolak  $H_1$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Artinya program pelatihan tidak berhubungan nyata dengan kinerja karyawan
- Tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$
- Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut :

(Sugiyono, 2013:241)

Gambar daerah penolakan atau penerimaan sebagai berikut:



**Gambar 1.**  
Kurva Normal Pengujian Hipotesis



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1. Sejarah Perusahaan**

PT Milko Beverage Industry mulai beroperasi pada 16 Agustus 2005 dengan jumlah karyawan sebanyak 300 orang dan mempunyai jumlah shift kerja : 3 shift. PT Milko Beverage Industry adalah perusahaan lokal di Indonesia yang memfokuskan dan spesialisasi dalam memproduksi susu dan minuman berbahan dasar susu. Berlokasi sekitar 70 km sebelah selatan dari Jakarta (Ibukota negara Indonesia) di sebuah kota kecil bernama Bogor dan di dekat Gunung Salak.

PT. Milko Beverage Industry adalah perusahaan yang bergerak dalam industry minuman yang berbasis susu, yaitu minuman yang dalam komposisinya selalu mengandung susu sebagai bahan bakunya. Sebagai perusahaan modal dalam negeri, PT. Milko Beverage Industry didirikan dengan idealisme untuk lebih memasyarakatkan minum susu bagi rakyat indonesia, yang saat ini tingkat konsumsi susunya masih rendah. Hal ini didasari oleh fakta bahwa susu adalah minuman yang mengandung gizi lengkap, yang apabila dikonsumsi secara teratur akan sangat.

Lokasinya sangat strategis karena kedekatan dengan sumber susu segar dan berlimpahnya air dengan kualitas yang baik yang merupakan bahan baku untuk memproduksi produk susu berkualitas baik. Dengan lingkungan yang bersih dan segar dan didukung oleh sumber daya manusia yang ahli dan berpengalaman memungkinkan PT Milko Beverage Industry memproduksi susu dan produk berbahan dasar susu dengan kualitas yang baik. Dalam menjalankan usaha PT Milko Beverage Industry berpedoman pada visi dan misi sebagai berikut :

Visi perusahaan PT Milko Beverage Industry adalah menjadi produsen minuman susu yang utama di Indonesia.

Misi perusahaan PT Milko Beverage Industry adalah :

1. Menghasilkan produk yang berkualitas, inovatif dan kompetitif.
2. Menghasilkan produk yang memberi nilai tambah bagi konsumen.
3. Meningkatkan “stake holder” value : pelanggan, pemasok, masyarakat, karyawan dan pemegang saham.

##### **4.1.2. Kegiatan Usaha**

PT Milko Beverage Industry adalah perusahaan yang bergerak dalam industry minuman yang berbasis susu. PT Milko Beverage Industry memproduksi berbagai macam produk untuk dipasarkan di Indonesia. Berikut adalah produk-produk yang diproduksi oleh perusahaan :

### 1. MILKY DAY

Susu steril kemasan botol 140 ml  
VariasiRasa :Coklat, Stroberi

### 2. MILKY MOO

Susu steril kemasan botol 70 ml &120 ml  
Variasi Rasa :Coklat swiss, Coklat Dark, Coklat Malt, Stroberi

### 3. MILKY FRUITY

Susu steril kemasan botol 70ml  
Variasi Rasa :Stroberi, Anggur

### 4. MILKY MOO SNACK SUSU MANIS 15 gr

Variasi Rasa : Chocolate, Vanila

### 5. MILKY MOO POUCH 70 ml

Variasi Rasa :Coklat swiss dan Stroberi

### 6. MILKY SUSU CEREAL 200 ml

Variasi Rasa : Chocolate, kacang ijo

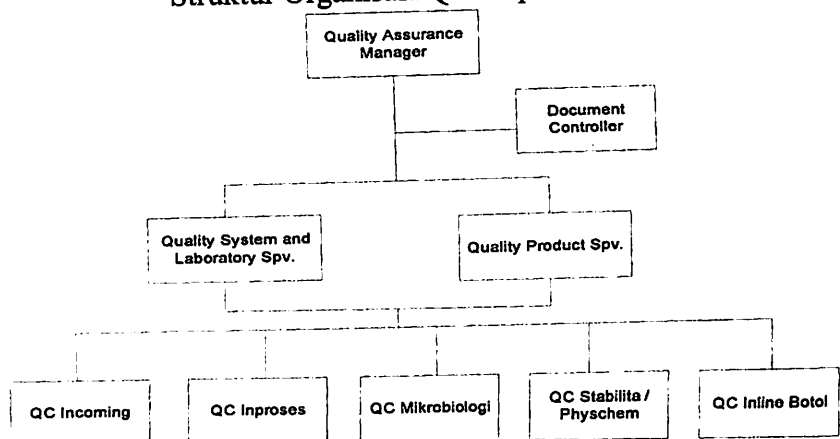
Semua produk yang diproduksi akan didistribusikan kebeberapa wilayah di Indonesia, *terbagi menjadi 12 REGION* seperti :

1. Region I. Jakarta I
2. Region II. Jakarta II
3. Region III. Jawa Barat
4. Region IV. Jateng Selatan
5. Region V. Jateng Utara
6. Region VI. Jatim
7. Region VII. Bali Lombok
8. Region VIII. Sumatera Bagian Selatan
9. Region IX. Sumatera Barat – Kep. Riau
10. Region X. Kalimantan
11. Region XI. Sulawesi
12. Region XII Sumatera

#### 4.1.3. Struktur Organisasi

Dibawah ini merupakan struktur organisasi yang akan diteliti :

**Gambar 2.**  
Struktur Organisasi QA Departement



## **1. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Quality System & Laboratory Supervisor**

- Mengatur sistem kerja di bagian QA yang mencakup jadwal kerja teknis, pembagian tugas dll
- Mengontrol dan memastikan kualitas bahan baku, proses produksi dan finished good yang dihasilkan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan
- Mengkoordinasikan proses registrasi produk pangan ke lembaga pemerintah yg berwenang ( BPOM dan LPPOM MUI dll )
- Melakukan perbaikan dalam hal kinerja lab sehingga hasil analisisnya dapat dipercaya dan diandalkan
- Melakukan uji profisiensi hasil analisa lab internal ke lab eksternal yang telah terakreditasi
- Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP . 5S dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal
- Mengkoordinasikan dan melakukan teknis pelaksanaan Audit Internal untuk SJH dan FSSC 22000
- Mengkoordinasikan dan melakukan teknis pelaksanaan Audit GMP / GMP Scoring bulanan
- Mengkoordinasikan dan membuat laporan KPI individu setiap bulan
- Ikut memantau, mengevaluasi dan mengembangkan kerja anak buah

## **2. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Quality Product JR Supervisor**

- Mengatur sistem kerja di bagian QA yang mencakup jadwal kerja teknis, pembagian tugas dll
- Mengontrol dan memastikan kualitas proses produksi dan finished good yang dihasilkan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan
- Melakukan validasi, verifikasi tahapan proses yang berhubungan langsung dengan kualitas produk
- Melakukan perbaikan berkesinambungan pada tahapan proses dan berkoordinasi dengan semua Dept terkait untuk meningkatkan kualitas produk
- Melakukan analisa penyebab ketidaksesuaian produk/proses secara detail dan lengkap
- Penanggulangan ketidaksesuaian produk/proses termasuk analisa dan Tindakan Perbaikan Pencegahan (TPP) nya.
- Menentukan status FG berdasarkan laporan hasil analisa lab physchem dan mikrobiologi
- Menentukan status FG berdasarkan hasil proses sortir.
- Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP, 5 S dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal
- Ikut memantau, mengevaluasi dan mengembangkan kerja anak buah
-

**3. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Quality Control Incoming**

- Melakukan penerimaan dan pengecekan kelengkapan dokumen RM, PM yang masuk ke gudang
- Melakukan sampling RM,PM sesuai dengan aturan Military Standard
- Melakukan pengujian kualitas RM, PM yang akan digunakan oleh bagian produksi
- Bertanggung jawab terhadap pemberian status kualitas RM, PM
- Mencatat hasil pengecekan kualitas dalam log book yang telah ditentukan
- Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal

**4. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Quality Control Inprocess**

- Melakukan pengecekan kualitas selama proses produksi ( in process control ) yang meliputi pengecekan : TS, pH, BJ, Fat, Organoleptik, ukuran globula lemak dan pengecekan pinhole pada saat proses filling
- Merawat dan menjaga kebersihan peralatan dan area ruangan lab physchem
- Melakukan penimbangan minor ingredient ( flavour & colour ) untuk setiap batch produksi
- Mencatat hasil pengecekan kualitas dalam log book yang telah ditentukan
- Mencatat dan melakukan evaluasi komplain dari konsumen mengenai produk
- Melakukan pengecekan kualitas finished goods dan retain sample
- Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal

**5. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Quality Control Microbiologi**

- Melakukan pengecekan mikrobiologi terhadap semua produk dan RM yang meliputi Uji TPC, koliform dan kapang-khamir
- Melakukan pengecekan tingkat sanitasi / hygiene peralatan dan personal serta ruang produksi secara berkala
- Melakukan pengecekan uji mikroba spesifik bila diperlukan dalam kondisi-kondisi tertentu ( contoh : untuk evaluasi keluhan pelanggan )
- Merawat dan menjaga kebersihan peralatan dan area ruangan lab mikrobiologi
- Mencatat hasil pengecekan kualitas dalam log book yang telah ditentukan
- Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal

**6. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Quality Control Stabilita**

- Melakukan pengecekan rutin retain sample dari semua produk yang ada di PT. Milko
- Melakukan analisa mengenai perubahan yang terjadi pada produk baik dari parameter fisik maupun kimiawi sesuai dengan umur simpannya ( shelf life)
- Melakukan koordinasi dengan pihak R&D dalam analisa penentuan umur simpan ( shelf life ) produk.

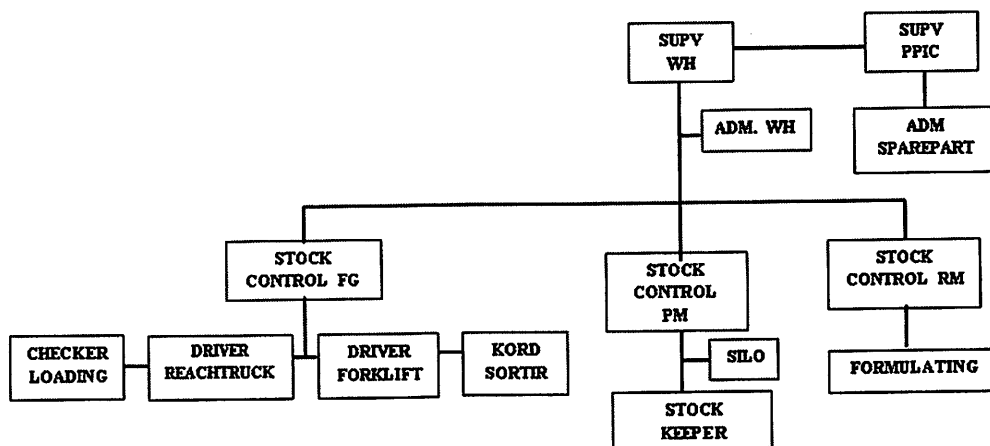
- Merawat dan menjaga kebersihan peralatan dan area ruangan laboratorium
- Mencatat hasil pengecekan kualitas dalam log book yang telah ditentukan
- Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal

#### 7. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Quality Control Inline After Filling & Retort

- Mengoperasikan, merawat dan menjaga kebersihan mesin in line checker dan peralatan di area in line, meliputi : mesin, konveyor dan tangki penyimpan susu hasil in line check
- Melakukan pengecekan terhadap hasil filling dan sealing
- Membantu operator filling dalam menghasilkan produk yang berkualitas
- Mencatat hasil pengecekan kualitas dalam log book yang telah ditentukan
- Menyiapkan peralatan in line ( alkohol semprot 70%, sudip dan tangki penyimpanan )
- Melakukan dumping produk hasil in line ke dalam tangki untuk dirework
- Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal

Dibawah ini merupakan struktur organisasi yang akan diteliti :

**Gambar 3.**  
Struktur Organisasi Warehouse Departement



#### 1. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Warehouse Supervisor Raw Material

- Melakukan inventory control terhadap stock dan kebutuhan
- Melakukan pengecekan penerimaan kiriman bahan baku dari supplier
- Melakukan pengecekan formula produk yang akan digunakan sesuai dengan rekomendasi dari Dept terkait
- Memastikan serah terima bahan baku dengan Dept Produksi sesuai dengan Work Order atau OKP (Order Kerja Produksi) yang dikeluarkan oleh PPC
- Memastikan bahan baku yang dipakai sudah FEFO.

**2. Packaging Material**

- Melakukan inventory control terhadap stock dan kebutuhan
- Melakukan pengecekan penerimaan kiriman bahan baku dari supplier
- Memastikan serah terima bahan kemas sesuai antara fisik dengan Material Release/Batch Record
- Memastikan bahan kemas yang dipakai sudah FIFO

**3. Finised Good**

- Melakukan inventory control terhadap stock dan kebutuhan sales
- Memastikan penerimaan dan stock Finised Good sudah sesuai antara fisik dan sistem
- Memastikan penempatan produk teralokasi sesuai jenis, rasa dan ukuran
- Memastikan produk dilakukan sortir tepat pada waktunya untuk memenuhi permintaan sales dan Toll Manufacturing
- Memastikan pengiriman produk sudah sesuai dengan rencana pengiriman

**4. Sortir dan Bended**

- Memastikan setiap produk yang akan disortir adalah produk yang sudah memenuhi masa karantina yang ditetapkan oleh Dept terkait
- Melakukan kontrol disetiap proses sortir agar produk yang dihasilkan bisa dibedakan antara produk Good dan Not Good
- Melakukan kontrol pada proses bended untuk produk yang mengharuskan dibended, agar hasil bended sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- Melakukan kontrol terhadap upah kerja dari tim Sortir dan tim Bended
- Mengatur kebutuhan Man Power terhadap proses pengerjaan proses bended Internal dan External
- Melakukan koordinasi internal dan external agar seluruh aktivitas gudang berjalan dengan baik
- Melakukan control dan pendelegasian terhadap seluruh man power (Warehouse,sortir dan tim bended).

**5. Perawatan Forklift dan Reachtruck**

- Memastikan perawatan dan pemeriksaan Forklift secara berkala sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan
- Melakukan perbaikan atau penggantian sparepart yang sifatnya Consumable secara mandiri (Dilakukan Driver)
- Melakukan koordinasi dengan pihak Suplier, Purchasing dan Management bila ada kerusakan yang tidak bisa diperbaiki/dilakukan oleh Driver.
- Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP, dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal.

**6. Tugas dan Tanggung Jawab Utama ADM. Warehouse**

- Melakukan input data ke sistem penerimaan dan pengeluaran RM, PM dan FG
- Melakukan koordinasi dengan departemen terkait sehubungan dengan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran RM, PM dan FG

- Menarik / membuat surat jalan untuk pengeluaran RM, PM dan FG
  - Melakukan kontrol terhadap data stock dan membandingkan data fisik dengan data accurate.
  - Membuat permintaan uang loading untuk keperluan pembayaran upah loading.
  - Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal
- 7. Tugas dan Tanggung Jawab Utama PPIC Supervisor**
- Mengecek dan meng-evaluasi stock RM, PM dan FG untuk memenuhi kebutuhan penjualan dan menjaga level buffer stock
  - Melakukan *forecasting* terhadap kebutuhan RM / PM dan FG
  - Membuat Master Production Schedule ( MPS ) berdasarkan CMO sebagai salah satu acuannya
  - Membuat jadwal produksi / OKP dan melakukan revisi jika diperlukan
  - Melakukan monitoring realisasi produksi
  - Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal
  - Memantau, mengevaluasi dan mengembangkan kerja anak buah
- 8. Tugas dan Tanggung Jawab Utama ADM. Sparepart**
- Melakukan input data ke sistem penerimaan dan pengeluaran Spare Part & chemical
  - Melakukan koordinasi dengan departemen terkait sehubungan dengan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran Spare part & chemical
  - Melakukan kontrol terhadap data stock dan membandingkan data fisik dengan data komputer
  - Membuat permintaan pemesanan spare part & chemical consumable sesuai kebutuhan
  - Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP, 5S, K3 dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal
- 9. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Stock Control FG**
- Melakukan control terhadap penerimaan dari produksi, dan pengeluaran
  - Melakukan control terhadap transfer data dari sortir ke accurate
  - Melakukan control FG yang sudah di loading
  - Melakukan input data pada stock card dan membandingkan data fisik dengan data stock card dan accurate.
  - Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal
- 10. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Stock Control PM**
- Mengatur dan mengontrol penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran PM
  - Melakukan koordinasi dengan departemen terkait sehubungan dengan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran material.
  - Mentransfer material untuk kebutuhan produksi sesuai jadwal produksi

- Melakukan kontrol terhadap akurasi stok PM secara fisik dan sistem Accurate
- Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal
- Memantau, mengevaluasi dan mengembangkan kerja anak buah

#### **11. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Stock Control RM**

- Melakukan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran RM berdasarkan sistem FIFO.
- Melakukan koordinasi dengan departemen terkait sehubungan dengan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran material.
- Menstransfer material untuk kebutuhan produksi sesuai jadwal produksi
- Melakukan input data pada stock card dan membandingkan data fisik dengan data accurate system..
- Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000serta Sistem Jaminan Halal

#### **12. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Checker Loading**

- Melakukan penghitungan dan pengecekan FG yang di loading
- Melakukan checklist kebersihan dan kelayakan armada yang akan di loading
- Melakukan penyerahan FG yang sudah di loading kepada supir
- Menjaga kebersihan dan kerapihan diarea loading
- Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal

#### **13. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Driver Reachtruck**

- Melakukan perawatan dan kebersihan reach truck dan secara rutin pemeriksaan ke Engineering
- Mengisi checklist setiap hari
- Melakukan transfer FG saat loading dan penyimpanan FG dari produksi
- Melakukan penyimpanan RM/PM Saat penerimaan dari supplier
- Menjaga kebersihan dan kerapian gudang area loading
- Menjaga kerapihan dan kerapihan pallet
- Menjaga keselamatan kerja diri sendiri, orang lain dan aset perusahaan.
- Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal

#### **14. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Driver Forklift**

- Melakukan perawatan dan kebersihan forklift dan secara rutin pemeriksaan ke Engineering
- Mengisi checklist setiap hari
- Melakukan transfer FG saat loading dan penyimpanan FG dari produksi
- Melakukan penyimpanan RM/PM Saat penerimaan dari supplier
- Menjaga kebersihan dan kerapian gudang area loading
- Menjaga kerapihan dan kerapihan pallet
- Menjaga keselamatan kerja diri sendiri, orang lain dan aset perusahaan.



- Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal
- 15. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Koordinator Sortir**
- Melakukan input data sortir ke sistem sortir manual
  - Melakukan koordinasi dengan departemen terkait sehubungan dengan proses sortir.
  - Menarik / membuat surat jalan untuk pengeluaran RM, PM dan FG
  - Melakukan kontrol terhadap data sortir dan membandingkan data fisik dengan data accurate.
  - Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal
- 16. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Stock keeper**
- Melakukan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran PM berdasarkan sistem FIFO.
  - Melakukan koordinasi dengan departemen terkait sehubungan dengan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran material.
  - Menstransfer material untuk kebutuhan produksi sesuai jadwal produksi
  - Melakukan input data pada stock card dan membandingkan data fisik dengan data accurate system..
  - Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal
- 17. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Silo**
- Melakukan penghitungan dan pengecekan botol yang sudah di supply
  - Melakukan checklist kebersihan dan kelayakan area silo
  - Melakukan penyerahan serah terima ke shift berikutnya
  - Melakukan input data botol yang sudah di supply ke silo tank.
  - Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal
- 18. Tugas dan Tanggung Jawab Utama Formulating**
- Melakukan penghitungan dan pengecekan untuk kebutuhan penimbangan
  - Melakukan penerimaan dan pengecekan bahan dari supplier
  - Melakukan checklist kebersihan dan kelayakan area formulating dan alat timbang
  - Melakukan serah terima bahan baku yang siap di mixing
  - Melakukan input data pada stock card manual
  - Mematuhi dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan GMP dan sistem FSSC 22000 serta Sistem Jaminan Halal

#### **4.1.4. Profil Responden**

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 5, yaitu berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan terakhir responden, departemen responden dan lama kerja responden. Berikut hasil data profil responden yang

merupakan karyawan PT. Milko Beverage Industry bagian QA dan Warehouse menggunakan *software* excel.

Tabel 11.  
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin  
PT. Milko Beverage Industry  
Tahun 2015-2016

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase%
1	Laki-laki	40	95,2%
2	Perempuan	2	4,8%
	Jumlah	42	

Sumber : Data primer diolah, 2017



Gambar 4.

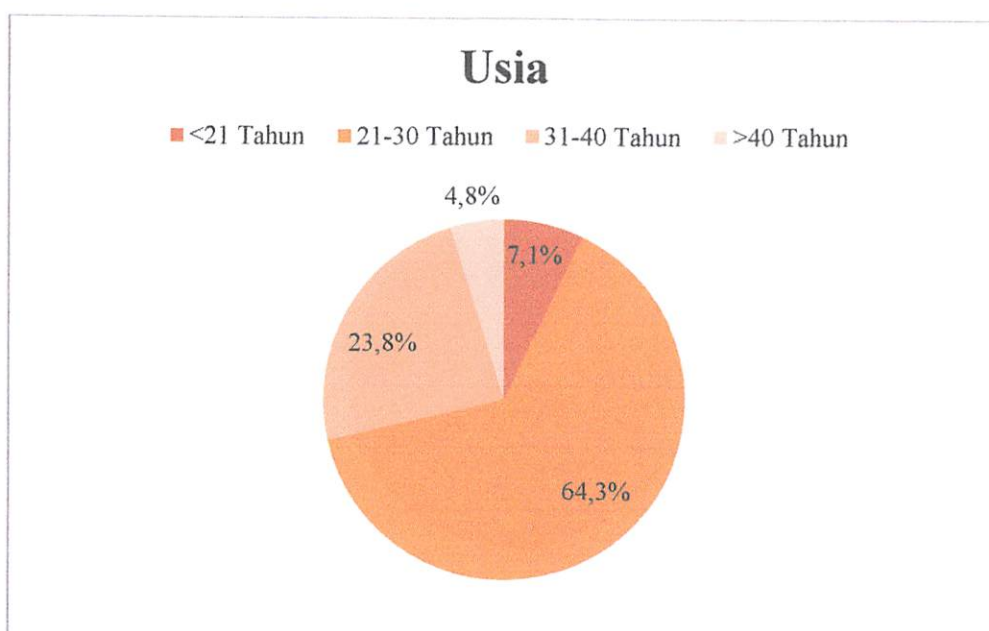
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 karyawan dari 42 responden yang ada dengan persentase 95,3%. Dan karyawan perempuan dengan jumlah frekuensi sebanyak 2 orang karyawan dari 42 responden atau 4,7%.

Tabel 12.  
Data Karyawan Berdasarkan Usia  
PT. Milko Beverage Industry  
Tahun 2015-2016

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase%
1	<21	3	7,1%
2	21-30	27	64,3%
3	31-40	10	23,8%
4	>40	2	4,8%
	Jumlah	42	100%

Sumber : Data primer diolah, 2017



**Gambar 5.**

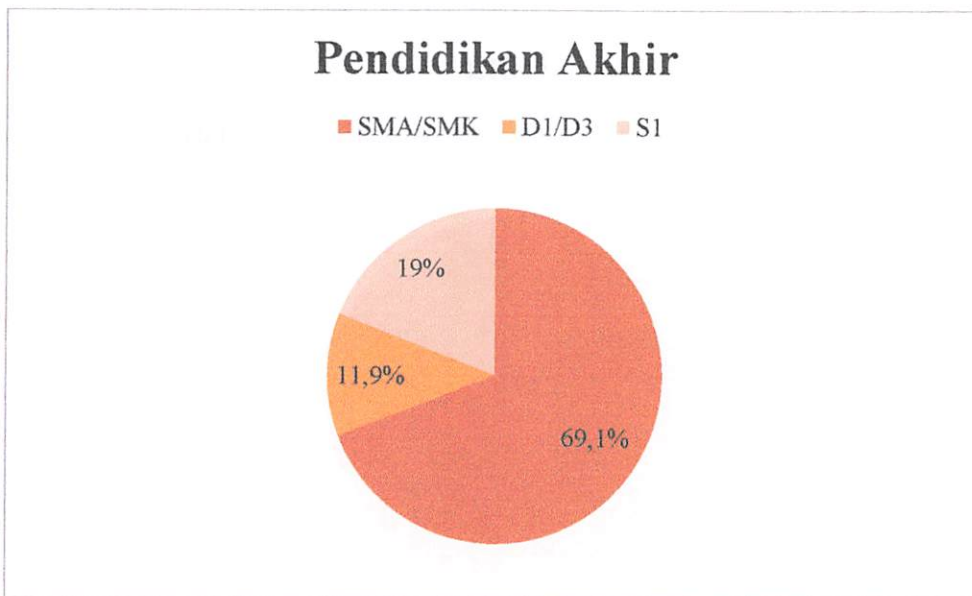
Data Karyawan Berdasarkan Usia

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berusia diantara 21-30 tahun sebanyak 27 karyawan dari 42 responden yang ada dengan persentase 64,3%. Responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 10 karyawan dengan persentase 23,8%. Sedangkan responden dengan usia <21 tahun sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase 7,1%. Sisanya berusia diantara >40 tahun sebanyak 2 orang karyawan dari 42 responden atau 4,8%.

Tabel 13.  
Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Akhir  
PT. Milko Beverage Industry  
Tahun 2015-2016

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase%
1	SMP	-	-
2	SMA/SMK	29	69,1%
3	D1/D3	5	11,9%
4	S1	8	19 %
	Jumlah	42	100%

Sumber : Data primer diolah, 2017



**Gambar 6.**

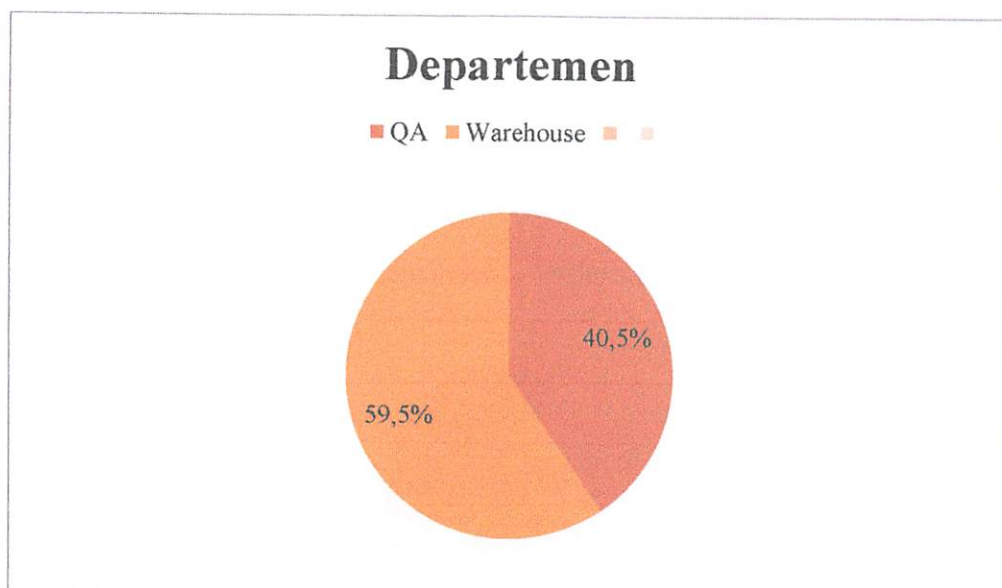
Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Akhir

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berpendidikan SMA/SMK sebanyak 29 karyawan dari 42 responden yang ada dengan persentase 69.1%. Sedangkan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 8 karyawan dengan persentase 19%. Sisanya berpendidikan D1/D3 sebanyak 5 orang karyawan dari 42 responden atau 11,9%.

Tabel 14.  
Data Karyawan Berdasarkan Departemen  
PT. Milko Beverage Industry  
Tahun 2015-2016

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase%
1	QA	17	40,5%
2	Warehouse	25	59,5%
	Jumlah	42	100%

Sumber : Data primer diolah, 2017



**Gambar 7.**

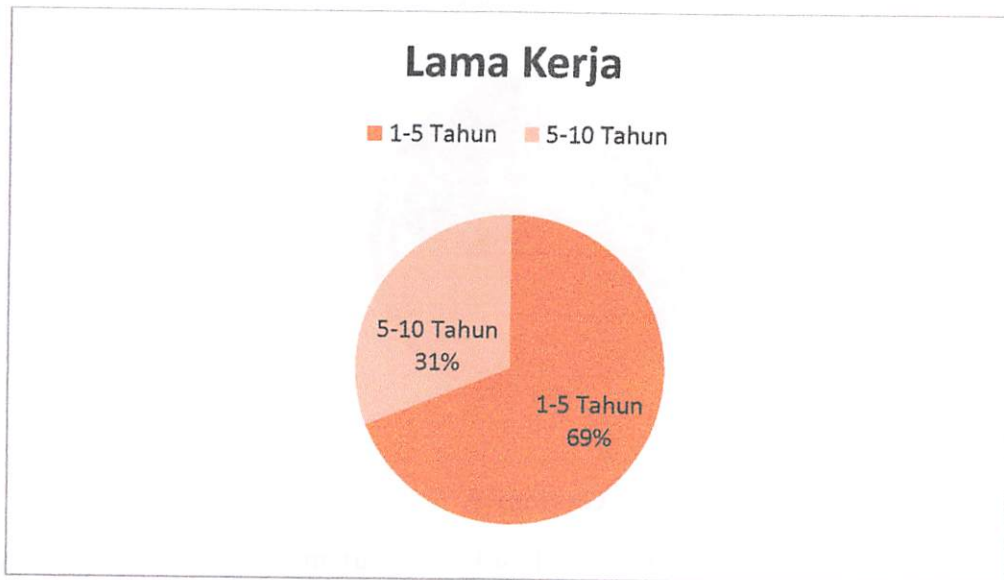
Data Karyawan Berdasarkan Departemen

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya departemen Warehouse sebanyak 25 karyawan dari 42 responden yang ada dengan persentase 59,5%. Dan departemen QA dengan jumlah frekuensi sebanyak 17 orang karyawan dari 42 responden atau 40,5%.

Tabel 15.  
Data Karyawan Berdasarkan Lama Kerja  
PT. Milko Beverage Industry  
Tahun 2015-2016

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase%
1	<1 Tahun	-	-
2	1-5 Tahun	29	69%
3	5-10 Tahun	13	31%
4	>10	-	-
	Jumlah	42	100%

Sumber : Data primer diolah, 2017



**Gambar 8.**

Data Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya bekerja di PT. Milko Beverage Industry berkisar 1-5 tahun yaitu sebanyak 29 karyawan dari 42 responden yang ada dengan persentase 69% dan sisanya yaitu berkisaran 5-10 tahun yaitu sebanyak 13 karyawan dari 42 responden dengan 31%.

## 4.2. Pelaksanaan Pelatihan

### 4.2.1. Pelaksanaan Pelatihan Karyawan PT. Milko Beverage Industry

Pelatihan merupakan salah satu program yang sangat penting untuk karyawan dalam perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan atau menambah keahlian, keterampilan serta pengetahuan karyawan sesuai dengan tugasnya.

Tabel 16.  
Data Pelatihan Karyawan PT Milko Beverage Industry  
Tahun 2013

No	Materi Pelatihan
1.	Induction Trg (Co profile, Etos, GMP, K3, 5R)
2.	DAMKAR
3.	ISO 22000 & Refreshment GMP
4.	Leak check
5.	SPIRIT
6.	Sistem Jaminan Halal
7.	Dasar Kerja LAB dan Angka Penting
8.	Teknik Pengambilan Contoh
9.	WWTP
10.	Dasar Kerja LAB dan Angka Penting
11.	Teknik Pengambilan Contoh
12.	Coaching & Counseling
13.	Label
14.	Cap Maker
15.	Avo meter
16.	Chiller
17.	Label
18.	Cap Maker
19.	Avo meter
20.	Rangkaian Dasar Listrik
21.	Good Warehouse practise
22.	FDL - food safety
23.	Pengoperasian Reachtruck & Forklift

Sumber : HRD PT Milko Beverage Industry,2016

Tabel 17.  
Data Pelatihan Karyawan PT Milko Beverage Industry  
Tahun 2014

No	Materi
1.	Training WTP
2.	Training Visco Meter
3.	Leadership
4.	Training DELTA
5.	Training Mc. Filling
6.	Training Conveyor & Leak Check
7.	Training QC Incoming
8.	Training CP & CCP

Sumber : HRD PT Milko Beverage Industry,2016

Tabel 18.  
Data Pelatihan Karyawan PT Milko Beverage Industry  
Tahun 2015

1.	CIP
2.	Training Dasar Stabilita
3.	Training Problem Solving & Decision Making
4.	Internal Audit
5.	Training Dasar QC inproses
6.	Teknik Interview
7.	Training Homogenizer APV
8.	Training UNDI & Implementing FSSC 22000
9.	Training Bes APV
10.	Training Dasar QC Inline
11.	Homogenizer APV

Sumber : HRD PT Milko Beverage Industry,2016

#### 4.2.2. Sistem Produksi

Langkah-langkah sitem produksi pada PT Milko Beverage Industry :

1. Mencampur semua bahan dasar
2. Disempurnakan oleh tangki mixing



3. Mesin homogenizer berfungsi untuk memecah partikel lemak supaya dapat tercampur merata
4. Mesin pasterizer berfungsi untuk membunuh mikrobaktrogen yang berbahaya bagi kesehatan yaitu dengan cara pemanasan pada suhu 85°C selama 30 detik
5. Botol yang digunakan oleh PT Milko Beverage Industry merupakan botol yang aman karena jenis HDPI merupakan jenis plastik yang paling aman untuk makanan berdasarkan Badan Pengawasan Obat dan Makanan, serta SPI dan juga lembaga FDA
6. Proses strelisasi, yaitu proses menghilangkan bakteri pemupuk dengan menggunakan mesin retort selama 10 menit dan dengan suhu 120°C. Dengan proses sterilisasi ini produk dapat disimpan selama 9 bulan di suhu ruang, meskipun tanpa menggunakan bahan pengawet
7. Setelah proses sterilisasi produk diberikan label serta kode yang memberikan informasi identitas produk
8. Selanjutnya produk dimasukkan kedalam karton untuk dikemas menggunakan robot yang bernama robopact

Semua produk yang diproduksi oleh PT Milko Beverage Industry belum bisa didistribusikan langsung karena dikarantina selama kurang lebih 1 minggu hal ini dilakukan guna memastikan semua produk aman dikonsumsi dan tidak terjadi kerusakan. Produk yang dihasilkan memiliki sertifikat ISO 22000 mengenai jaminan keamanan pangan serta sertifikat Sistem Jaminan Halal.

### **4.3. Bahasan Perumusan dan Tujuan Penelitian**

#### **4.3.1. Program Pelatihan Karyawan Pada PT Milko Beverage Industry Bogor**

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Untuk mengetahui sejauh mana program pelatihan yang dilaksanakan pada karyawan PT. Milko Beverage Industry. Maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel Program Pelatihan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui tabel berikut ini :

## 1. Instruktur

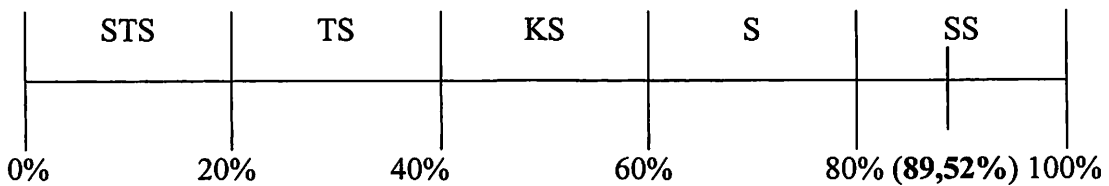
Tabel 19.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	52,4%
Setuju	4	22	88	47,6%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	188	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{188}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 89,52\%
 \end{aligned}$$



Tabel 20.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Instruktur selalu memotivasi untuk dapat mempraktikan subjek yang telah diajarkan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	47,6%
Setuju	4	20	80	47,6%
Kurang Setuju	3	2	6	4,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	186	100%

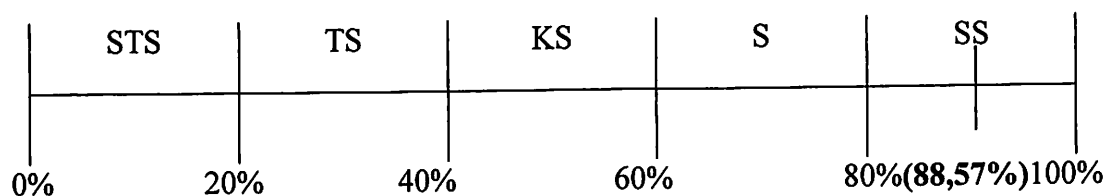
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{186}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 88,57\%$$



Tabel 21.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pelatihan tersebut”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	54,8%
Setuju	4	19	76	45,2%
Kurang Setuju	3	0	6	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	191	100%

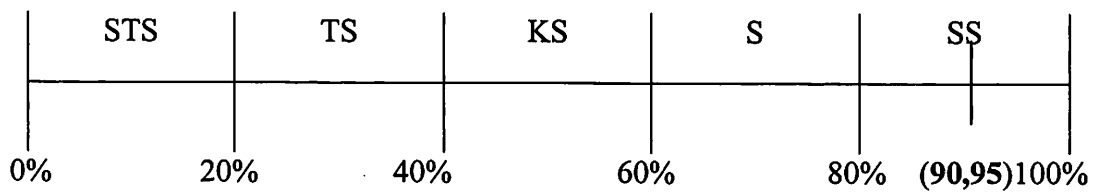
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{191}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 90,95\%$$



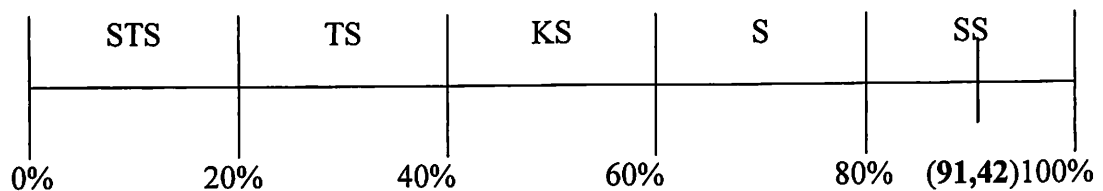
Tabel 22.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Instruktur memberikan penilaian dengan bijak”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	57,1%
Setuju	4	18	72	42,9%
Kurang Setuju	3	0	6	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	192	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\
 &= \frac{192}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 91,42\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil responden di atas yaitu 91,42 %. Hal ini mengindikasikan bahwa instruktur dalam pelatihan yang diadakan PT. Milko Beverage Industry cukup untuk menunjang program pelatihan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Peserta

Tabel 23.

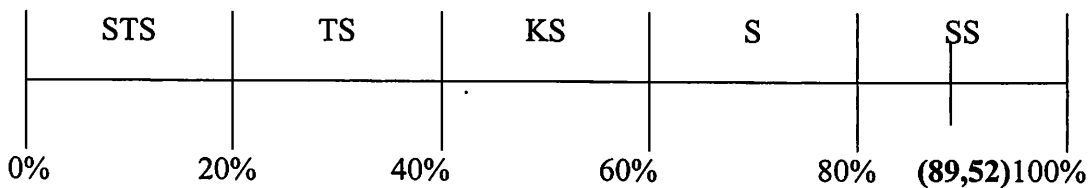
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	47,6%
Setuju	4	22	88	52,4%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	188	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{188}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 89,52\%
 \end{aligned}$$



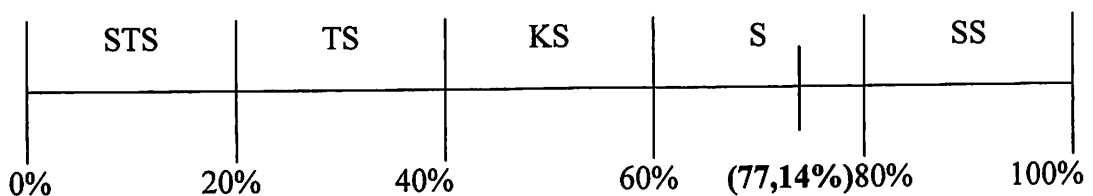
Tabel 24.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan ketentuan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	19%
Setuju	4	30	120	71,4%
Kurang Setuju	3	4	12	9,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	162	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\
 &= \frac{162}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 77,14\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil responden di atas yaitu 89,52%. Hal ini mengindikasikan bahwa peserta dalam pelatihan yang diadakan PT. Milko Beverage Industry cukup untuk menunjang program pelatihan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Materi

Tabel 25.

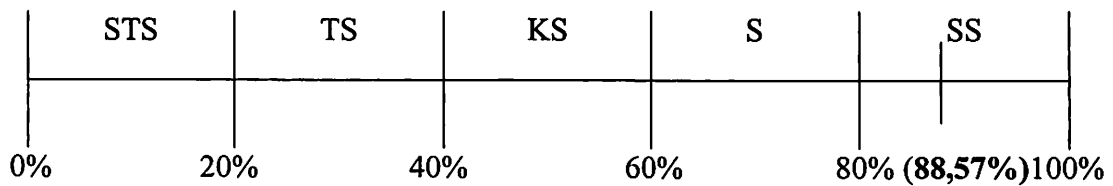
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Materi pelajaran yang diajarkan dalam Pelatihan dapat menunjang pekerjaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	42,9%
Setuju	4	24	96	57,1%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	186	100%

Sumber: data primer diolah, 2017.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\
 &= \frac{186}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 88,57\%
 \end{aligned}$$





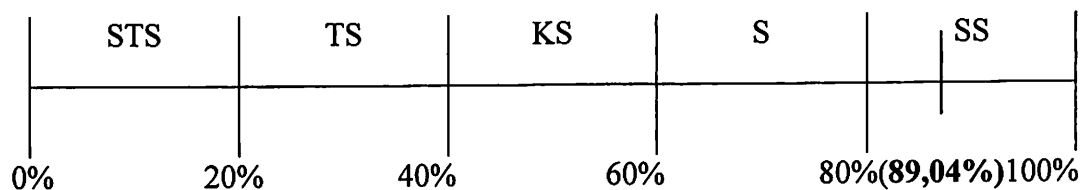
Tabel 26.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Materi Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	45,2%
Setuju	4	23	92	54,8%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	187	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\
 &= \frac{187}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 89,04\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil responden di atas yaitu 89,04%. Hal ini mengindikasikan bahwa materi dalam pelatihan yang diadakan PT. Milko Beverage Industry cukup untuk menunjang program pelatihan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4. Metode

Tabel 27.

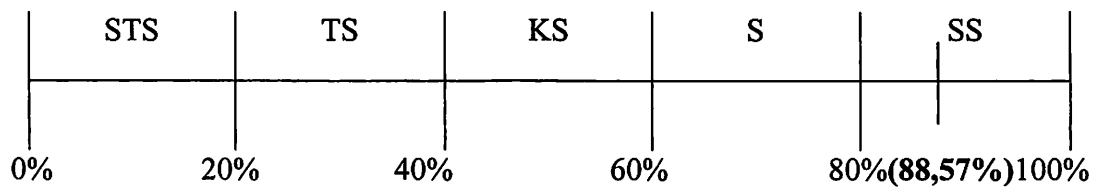
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Metode pelatihan telah sesuai dengan topik dan subjek yang diajarkan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	45,2%
Setuju	4	22	88	52,4%
Kurang Setuju	3	1	3	2,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	186	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\
 &= \frac{186}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 88,57\%
 \end{aligned}$$



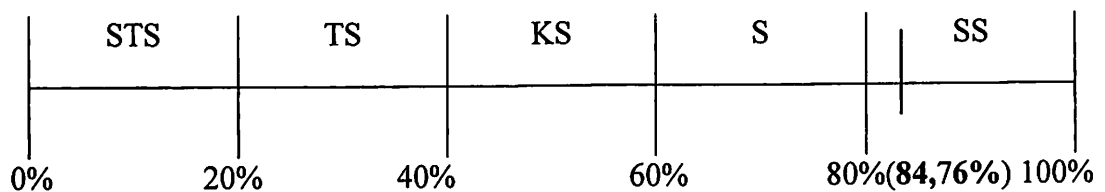
Tabel 28.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Metode pelatihan yang digunakan pada saat program pelatihan mudah dimengerti”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	23,8%
Setuju	4	32	128	76,2%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	178	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\
 &= \frac{178}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 84,76\%
 \end{aligned}$$



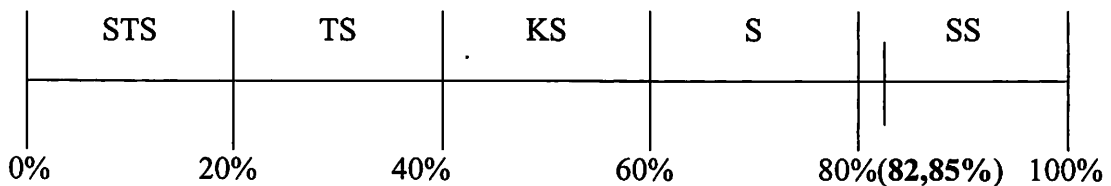
Tabel 29.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Metode pelatihan yang digunakan pada program pelatihan mudah diterima”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	19%
Setuju	4	32	128	76,2%
Kurang Setuju	3	2	6	4,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	174	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\
 &= \frac{174}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 82,85\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil responden di atas yaitu 88,57%. Hal ini mengindikasikan bahwa metode dalam pelatihan yang diadakan PT. Milko Beverage Industry cukup untuk menunjang program pelatihan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## 5. Tujuan

Tabel 30.

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Pelatihan yang ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	14,3%
Setuju	4	34	136	81%
Kurang Setuju	3	2	6	4,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	172	100%

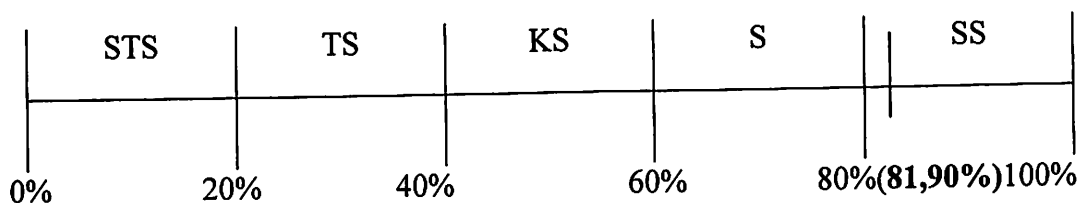
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{172}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 81,90\%$$



Tabel 31.

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Pelatihan tersebut bertujuan untuk memberikan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	19%
Setuju	4	32	128	76,2%
Kurang Setuju	3	2	6	4,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	174	100%

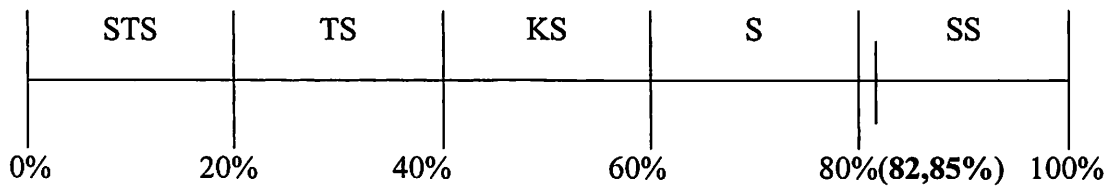
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{174}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 82,85\%$$



Tabel 32.

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Selain keterampilan sangat diperlukan juga kemampuan teknis dalam hubungannya dengan pekerjaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	11,9%
Setuju	4	36	144	85,7%
Kurang Setuju	3	1	3	2,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	172	100%

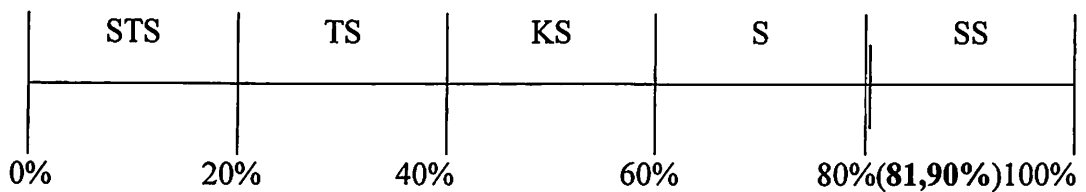
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{172}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 81,90\%$$



Tabel 33.

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Saya merasakan manfaat Program Pelatihan yang saya ikuti dalam rangka meningkatkan kualitas”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	19%
Setuju	4	33	132	78,6%
Kurang Setuju	3	1	3	2,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	175	100%

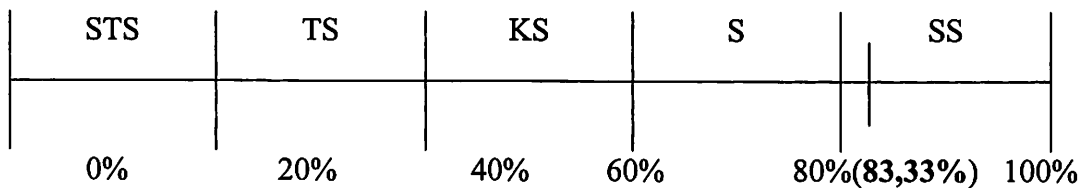
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{175}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 83,33\%$$



Berdasarkan dari hasil responden di atas yaitu 83,33%. Hal ini mengindikasikan bahwa tujuan dalam pelatihan yang diadakan PT. Milko Beverage Industry cukup untuk menunjang program pelatihan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.



## 6.Sasaran

Tabel 34.

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang telah di tetapkan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	16,7%
Setuju	4	33	132	78,6%
Kurang Setuju	3	1	3	2,4%
Tidak Setuju	2	1	2	2,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	170	100%

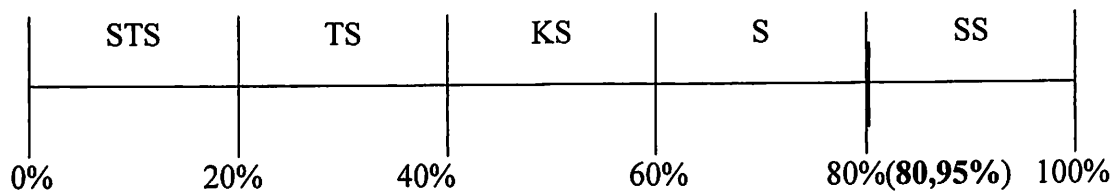
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{170}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 80,95\%$$



Tabel 35.

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Program pelatihan yang diikuti, dapat membantu lebih memahami sesuai pekerjaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	23,8%
Setuju	4	30	120	73,8%
Kurang Setuju	3	1	3	2,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	173	100%

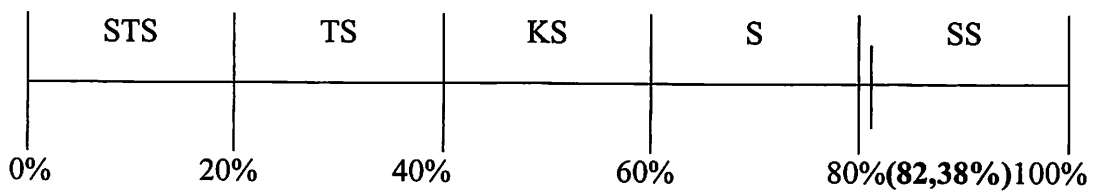
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{173}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 82,38\%$$



Tabel 36.

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Program pelatihan mampu meningkatkan target perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	23,8%
Setuju	4	32	128	76,2%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	178	100%

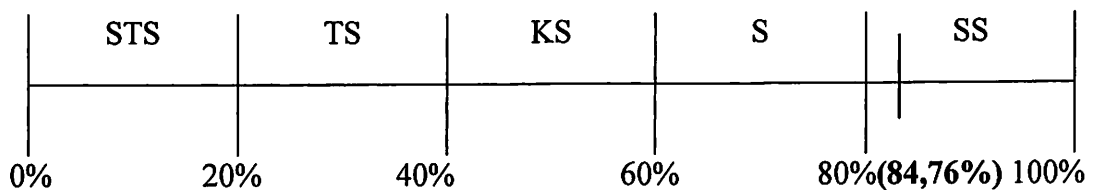
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{182}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 84,76\%$$



Tabel 37.

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Perusahaan menyediakan peralatan & perlengkapan untuk menunjang pekerjaan yang memadai”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	23,8%
Setuju	4	29	116	69%
Kurang Setuju	3	3	9	7,1%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	175	100%

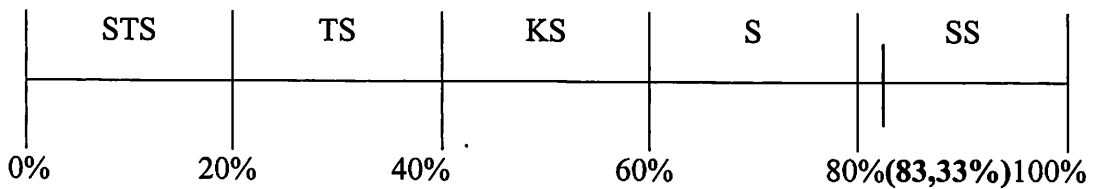
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{175}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 83,33\%$$



Berdasarkan dari hasil responden di atas yaitu 84,76%. Hal ini mengindikasikan bahwa sasaran dalam pelatihan yang diadakan PT. Milko Beverage Industry cukup untuk menunjang program pelatihan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah pencapaian/prestasi kerja karyawan dalam kegiatan atau aktivitas yang sudah direncanakan sebelumnya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu. Berikut ini adalah tanggapan responden PT. Milko Beverage Industry mengenai variabel Kinerja Karyawan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui tabel berikut ini:

### 1. Kualitas

Tabel 38.

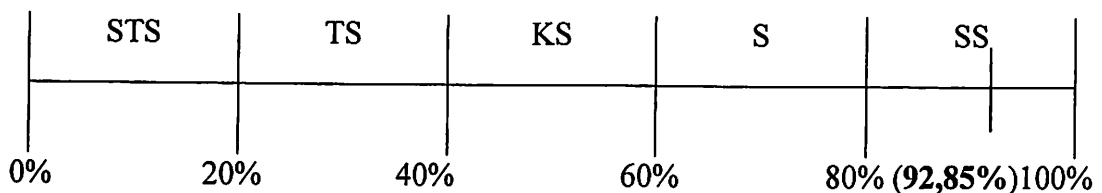
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Kualitas kerja sudah memenuhi standard yang diinginkan perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	64,3%
Setuju	4	15	60	35,7%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	195	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{195}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 92,85\%
 \end{aligned}$$



Tabel 39.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Kualitas kerja sesuai dengan tujuan perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	69%
Setuju	4	13	52	31 %
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	194	100%

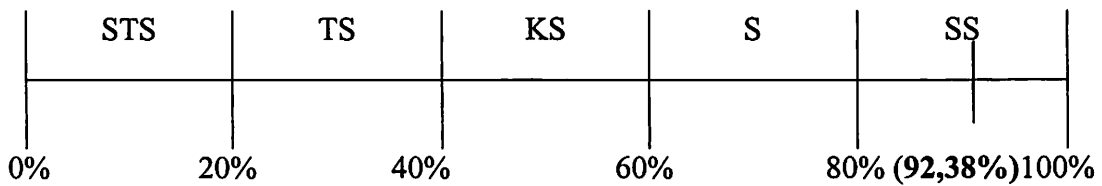
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{194}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 92,38\%$$



Tabel 40.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Kualitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	57,1%
Setuju	4	18	72	42,9 %
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	192	100%

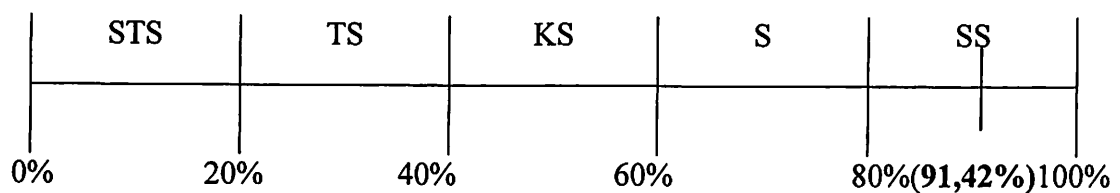
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{192}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 91,42\%$$



Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu Dari data di atas 92,85%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan PT Milko Beverage Industry kualitas kerjanya sudah memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

## 2. Kuantitas

Tabel 41.

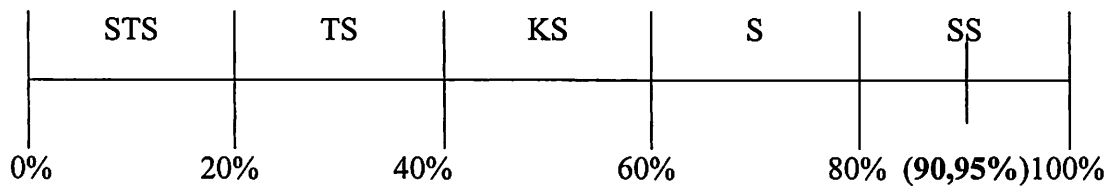
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Saya selalu memenuhi target dalam bekerja”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	54,8%
Setuju	4	19	76	45,2%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	191	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{191}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 90,95\%
 \end{aligned}$$





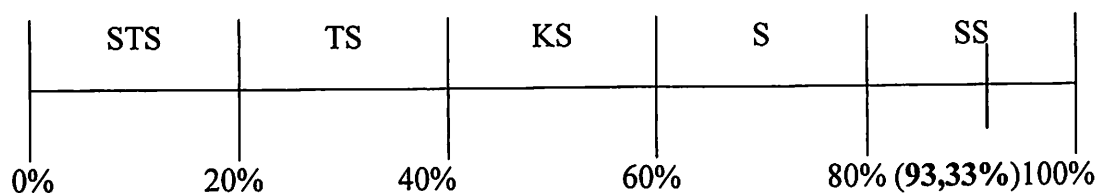
Tabel 42.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Target kerja saya melampaui yang ditentukan oleh perusahaan”.

Keperangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	66,7%
Setuju	4	14	56	33,3%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	196	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\
 &= \frac{129}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 93,33\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu Dari data di atas 93,33%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan PT Milko Beverage Industry kuantitas kerjanya sudah memenuhi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

### 3. Ketepatan waktu

Tabel 43.

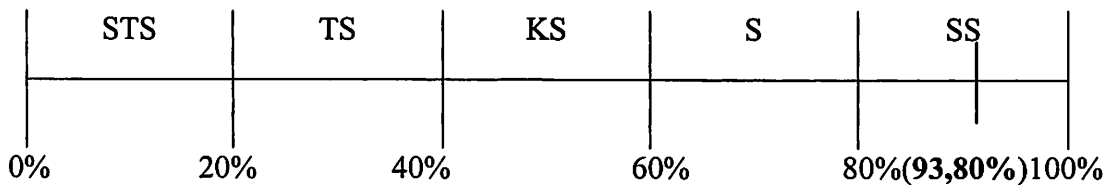
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Saya selalu hadir tepat waktu”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	69%
Setuju	4	13	52	31%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	197	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{197}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 93,80\%
 \end{aligned}$$



Tabel 44.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Saya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan tepat waktu”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	78,6%
Setuju	4	8	32	19%
Kurang Setuju	3	1	3	2,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	200	100%

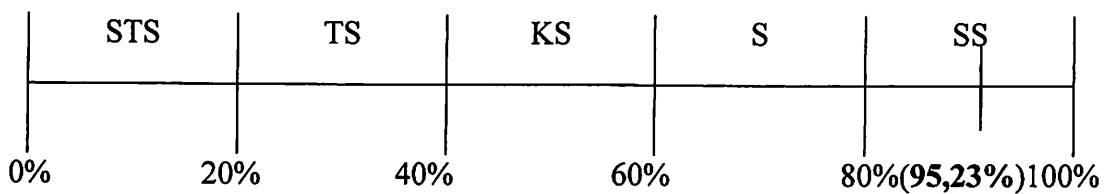
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{200}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 95,23\%$$



Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu Dari data di atas 95,23%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan PT Milko Beverage Industry tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.

#### 4. Biaya yang efektif

Tabel 45.

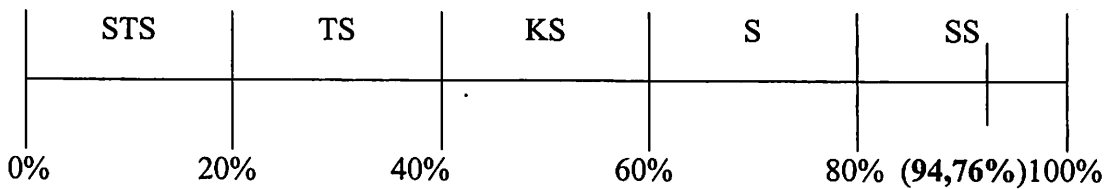
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah ditetapkan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	73,8%
Setuju	4	11	44	26,2%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	199	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\
 &= \frac{199}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 94,76\%
 \end{aligned}$$



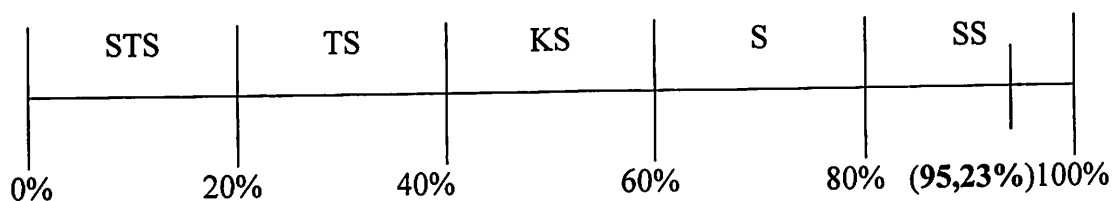
Tabel 46.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik sesuai kebutuhan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	76,2%
Setuju	4	10	40	23,8%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	200	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\
 &= \frac{200}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 95,23\%
 \end{aligned}$$



Tabel 47.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Menggunakan bahan bahan baku dengan baik sesuai kebutuhan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	66,7%
Setuju	4	14	56	33,3%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	196	100%

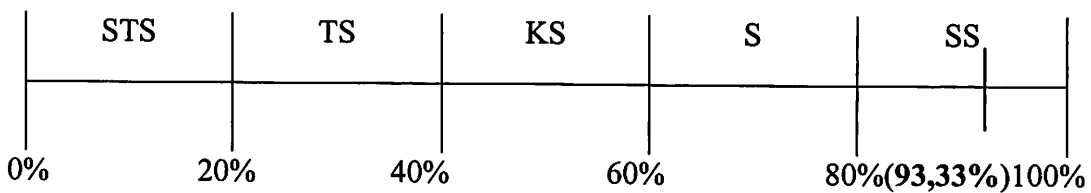
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{196}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 93,33\%$$



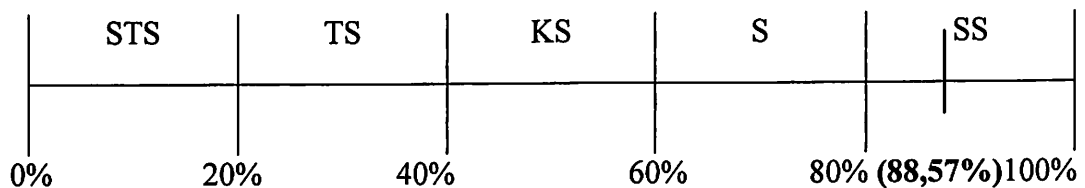
Tabel 48.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Menggunakan fasilitas perusahaan sesuai kebutuhan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	42,9%
Setuju	4	24	96	57,1%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	186	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\
 &= \frac{186}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 88,57\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu Dari data di atas 95,23%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan PT Milko Beverage Industry menggunakan peralatan biaya seefektif mungkin.

## 5. Perlu Pengawasan

Tabel 49.

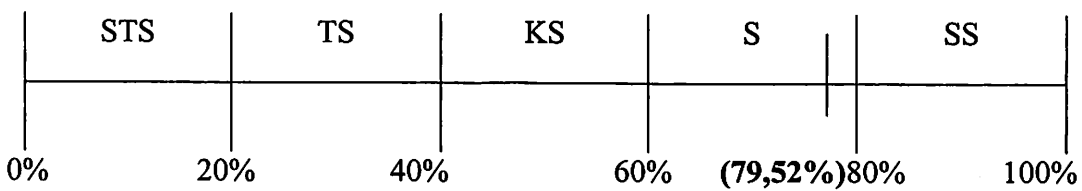
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Saya jarang melakukan kesalahan saat bekerja”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	28,6%
Setuju	4	17	68	40,5%
Kurang Setuju	3	13	39	31%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	167	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\
 &= \frac{167}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 79,52\%
 \end{aligned}$$





Tabel 50.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Mengerjakan pekerjaan dengan baik”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	66,7%
Setuju	4	14	56	33,3%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	196	100%

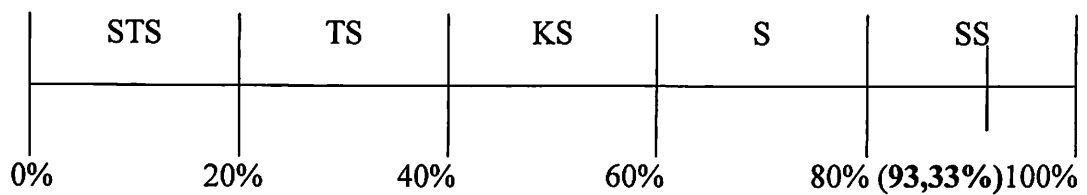
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{196}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 93,33\%$$



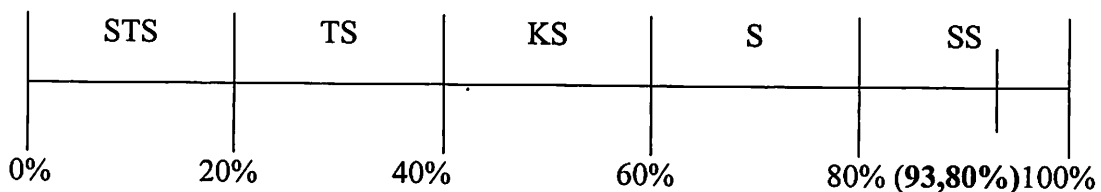
Tabel 51.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	69%
Setuju	4	13	52	31%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	197	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\% \\
 &= \frac{197}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 93,80\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu Dari data di atas 93,80%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan PT Milko Beverage Industry mengerjakan pekerjaan sesuai standar perusahaan dengan pengawasan.

## 6. Efek dari Interpersonal

Tabel 52.

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Dapat bekerjasama dengan karyawan lain/team”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	83,3%
Setuju	4	7	28	16,7%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	203	100%

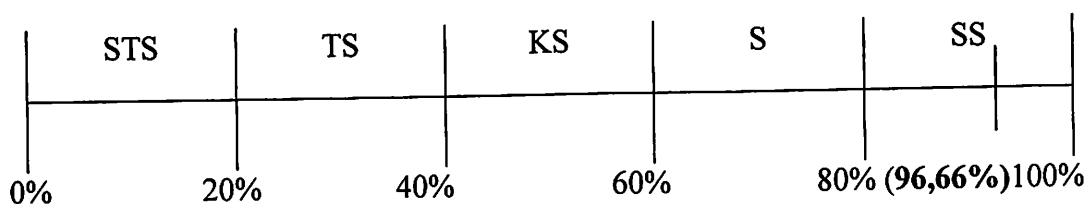
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{203}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 96,66\%$$



Tabel 53.

Pendapat responden mengenai pertanyaan “Hubungan kerjasama dengan rekan sekerja baik”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	42	210	100%
Setuju	4	0	0	0
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	210	100%

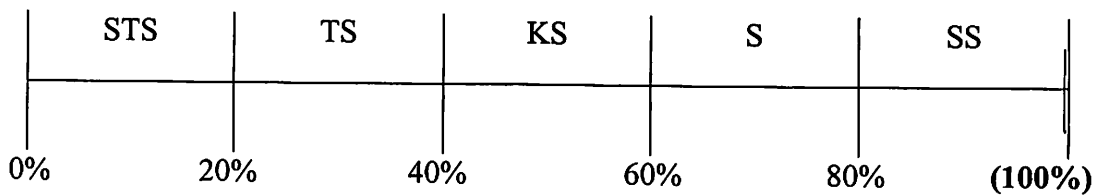
Sumber: data primer diolah, 2017.

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{210}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 100\%$$



Tabel 54.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Dapat bekerjasama dengan baik dengan karyawan baru”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	42	210	100%
Setuju	4	0	0	0
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	210	100%

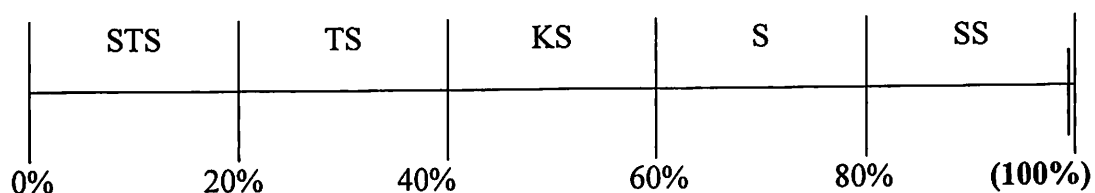
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{210}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 100\%$$



Tabel 55.  
Pendapat responden mengenai pertanyaan “Menjalin hubungan kerjasama dengan baik dengan atasan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	78,6%
Setuju	4	4	16	21,4%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	181	100%

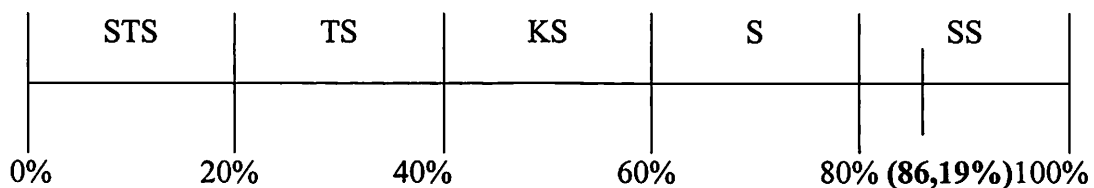
Sumber: data primer diolah, 2017

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{SkorTotalHasilJawabanResponden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

$$= \frac{181}{5 \times 42} \times 100\%$$

$$= 86,19\%$$



Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu Dari data di atas 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan PT Milko Beverage Industry dapat menjaga hubungan kerja sama dengan para karyawan dan atasan dengan baik.

Selanjutnya dicari rata-rata tiap responden untuk memudahkan penilaian dari data tersebut pada awalnya ordinal maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyaknya kelas interval sebesar 7. Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2000:79) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{banyaknya kelas interval}} \\ &= \frac{6-1}{6} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

- 1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik  
 1,80 – 2,59 = Tidak Baik  
 2,60 – 3,39 = Cukup Baik  
 3,40 – 4,29 = Baik  
 4,30 – 5,00 = Sangat Baik

Untuk lebih memudahkan dalam menganalisa, maka penulis akan menyajikan hasil analisis dalam tabel penilaian persepsi mengenai program pelatihan berdasarkan data yang telah terkumpul diatas dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 56.

## Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel program pelatihan

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-Rata
1	Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan mater	188	4,47
2	Instruktur selalu memotivasi untuk dapat mempraktikan subjek yang telah diajarkan	186	4,42
3	Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pelatihan tersebut	191	4,54
4	Instruktur memberikan penilaian dengan bijak kepada Bapak/Ibu	192	4,57
	Jumlah		18
	Rata-rata		4,5
5	Karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	188	4,47
6	Setelah mengikuti pelatihan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	162	3,85
	Jumlah		8,32
	Rata-rata		4,16
7	Materi pelajaran yang diajarkan dalam Pelatihan dapat menunjang pekerjaan	186	4,42
8	Materi Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan	187	4,45
	Jumlah		8,87
	Rata-rata		4,43
9	Metode pelatihan telah sesuai dengan topik dan subjek yang diajarkan	186	4,42
10	Metode pelatihan yang digunakan pada saat program pelatihan mudah dimengerti	178	4,23
11	Metode yang digunakan pada program pelatihan mudah diterima	174	4,14
	Jumlah		12,79
	Rata-rata		4,26
12	Pelatihan yang ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan	172	4,09
13	Pelatihan yang ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan pengetahuan	174	4,14
14	Selain keterampilan sangat diperlukan juga kemampuan teknis dengan pekerjaan	172	4,09
15	Manfaat Program Pelatihan yang ikuti dalam rangka meningkatkan kualitas	175	4,16
	Jumlah		16,39
	Rata-rata		4,09
16	Mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	170	4,04
17	Program pelatihan yang diikuti, dapat membantu lebih memahami sesuai pekerjaan	173	4,11
18	Program pelatihan mampu meningkatkan target perusahaan	178	4,23
19	Menyediakan peralatan & perlengkapan yang memadai	175	4,16
	Jumlah		16,5
	Rata-rata		4,12
Jumlah Total			80,87
Rata-rata			4,25

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai rata-rata mengenai program pelatihan rata-rata total adalah sebesar 4,25 artinya program pelatihan mendapatkan nilai. Pada tabel diatas indikator metode memiliki rata-rata yang terendah yaitu 4,09 tetapi masih masuk pada interval baik.

Untuk lebih memudahkan dalam menganalisa, maka penulis akan menyajikan hasil analisis dalam tabel penilaian persepsi mengenai kinerja berdasarkan data yang telah terkumpul diatas dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 57.

## Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kinerja

No	Pernyataan	Skor Total	Rata-Rata
1	Kualitas kerja sudah memenuhi standard yang diinginkan perusahaan	195	4,64
2	Kualitas kerja sesuai dengan tujuan perusahaan	194	4,61
3	Kualitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan	192	4,57
	Jumlah		13,82
	Rata-rata		4,60
4	Saya selalu memenuhi target dalam bekerja	191	4,54
5	Target kerja saya melampaui waktu yang ditentukan oleh perusahaan	196	4,67
	Jumlah		9,21
	Rata-rata		4,60
6	Saya selalu hadir tepat waktu	197	4,69
7	Saya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan tepat waktu	200	4,76
	Jumlah		9,45
	Rata-rata		4,72
8	Bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah ditetapkan	199	4,73
9	Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik sesuai kebutuhan	200	4,76
10	Menggunakan bahan bahan baku dengan baik sesuai kebutuhan	196	4,67
11	Menggunakan fasilitas perusahaan sesuai kebutuhan	186	4,43
	Jumlah		18,59
	Rata-rata		4,65
12	Jarang melakukan kesalahan saat bekerja	167	3,97
13	Mengerjakan pekerjaan dengan baik	196	4,47
14	Melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan	197	4,69
	Jumlah		13,13
	Rata-rata		4,38
15	Dapat bekerjasama dengan karyawan lain/team	203	4,83
16	Hubungan kerjasama dengan rekan sekerja baik	210	5
17	Dapat bekerjasama dengan baik dengan karyawan baru	210	5
18	Menggunakan fasilitas perusahaan sesuai kebutuhan	181	4,31
	Jumlah		19,14
	Rata-rata		4,78
	Jumlah Total		83,34
	Rata-rata		4,63

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui mengenai kinerja nilai rata-rata total adalah sebesar 4,63 artinya kinerja karyawan mendapatkan nilai. Pada tabel diatas indikator Kuantitas memiliki rata-rata yang terendah yaitu 4,38 tetapi masih masuk pada interval sangat baik.



### Uji Empirik Program Pelatihan (X)

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi dengan pernyataan variabel Program Pelatihan sebagai berikut

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, dapat dianalisis dengan menggunakan microsoft excel diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 58.  
Analisis hasil distribusi Frekuensi

Program Pelatihan	
Mean	81.50
Std. Error of Mean	0.500
Median	81.00
Mode	81
Std. Deviation	3.240
Variance	10.500
Skewness	-0.081
Kurtosis	0.350
Range	16
Minimum	73
Maximum	89

Sumber : data primer diolah, 2017

Diperoleh skor rata-rata empirik senilai 81.50

### Uji Teoritik Program Pelatihan (X)

$$= \frac{1 (\text{Jumlah Pertanyaan}) + 5 (\text{Jumlah Pertanyaan})}{2}$$

$$= \frac{1 (19) + 5 (18)}{2}$$

$$= 54.5$$

Diperoleh skor rata-rata senilai 54,5.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata secara empiris program pelatihan berdasarkan soal yang bisa dijawab adalah sebesar 81.50. Apabila dibandingkan dengan rata-rata teori sebesar 54.5, maka rata-rata empirik menunjukkan hasil yang lebih tinggi untuk Variabel Program Pelatihan.

### Uji Empirik Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Analisis distribusi frekuensi juga dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan pada variabel Kinerja Karyawan dapat dianalisis dengan menggunakan microsoft excel diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 59.  
Analisis hasil distribusi Frekuensi

<b>Kinerja</b>	
Mean	84.12
Std. Error of Mean	0.372
Median	84.00
Mode	85
Std. Deviation	2.411
Variance	5.815
Skewness	0.116
Kurtosis	80.10
Range	11
Minimum	78
Maximum	89

Sumber : data primer diolah, 2017

Diperoleh skor rata-rata empirik senilai 84.12

Uji Teoritik Kinerja Karyawan (Y)

$$= \frac{1 (\text{Jumlah Pertanyaan}) + 5 (\text{Jumlah Pertanyaan})}{2}$$

$$= \frac{1 (19) + 5 (18)}{2}$$

$$= 54,5$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata secara empiris program pelatihan berdasarkan soal yang bisa dijawab adalah sebesar 84.12. Apabila dibandingkan dengan rata-rata teori sebesar 54.5, maka rata-rata empirik menunjukkan hasil yang lebih tinggi untuk Variabel Kinerja Karyawan.

### **Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Milko Beverage Industry**

#### **1. Analisis Koefisien Korelasi (r)**

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 60.  
Analisis Koefisien Korelasi (SPSS 20)

		Program Pelatihan	Kinerja
Program Pelatihan	Pearson Correlation	1	.894**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
Kinerja	Pearson Correlation	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Interpretasi hasil output spss adalah sebagai berikut :

Output Correlation menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi antara variabel program pelatihan dengan kinerja karyawan. Dapat diketahui dari korelasi antara variabel program pelatihan dengan kinerja karyawan didapat nilai koefisien sebesar 0.894. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara program pelatihan dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat.

## 2. Analisa Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,894^2 \times 100\% \\ &= 0,799 \times 100\% = 79,9\% \end{aligned}$$

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel program pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 79,9% . Sedangkan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar program pelatihan.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan yang nyata atau tidak antara program pelatihan dengan kinerja karyawan maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

### a. Hipotesis Statistik

Ho : $p < 0$  Tidak terdapat hubungan antara program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Milko Beverage Industry.

Hi : $p > 0$  Terdapat hubungan antara program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Milko Beverage Industry.

b. Mencari t tabel dilakukan dengan signifikansi 5%= 0,05 dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $42-2= 40$  hasil yang diperoleh  $t_{tabel}$

c. Mencari  $t_{hitung}$  dengan rumus

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_h = \frac{0,894\sqrt{42-2}}{\sqrt{1-0,894^2}}$$

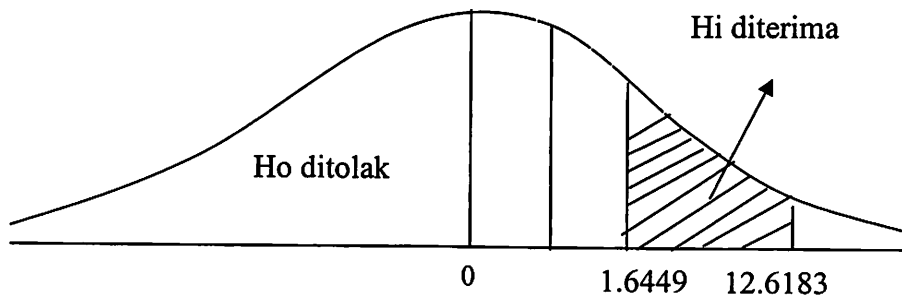
$$t_h = \frac{(0,894)(6,324)}{\sqrt{1-0,799}}$$

$$t_h = \frac{5,653}{0,448}$$

$$t_h = 12.6183$$

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12.6183 > 1.6449$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_1$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara Program Pelatihan (x) terhadap Kinerja Karyawan (y) pada PT Milko Beverage Industry.

d. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis PT Milko Beverage Industry



**Gambar 9.**  
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis PT Milko Beverage Industry

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dari bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Program Pelatihan yang dilakukan di PT Milko Beverage Industry Bogor dengan jumlah responden 42 orang, berdasarkan hasil nilai rata-rata adalah 4,25 berada pada interval 3,40 – 4,29 dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel Program Pelatihan yang diberikan PT Milko Beverage Industry Bogor kepada karyawan dinilai baik.
2. Kinerja karyawan PT Milko Beverage Industry Bogor sangat baik, berdasarkan tabel 57. didapat nilai rata-rata sebesar 4,63 yang berada pada interval 4,30 – 5,00 artinya Kinerja Karyawan sangat baik.
3. Terdapat hubungan yang nyata antara Program Pelatihan dengan Kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut :
  - a. Hasil analisis koefisien korelasi product moment diperoleh  $r = 0.894$  artinya bahwa hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan dinyatakan sangat kuat.
  - b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}(12,6183 > 1,6449)$  maka  $H_0$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Milko Beverage Industry Bogor.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan dan analisis, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan PT Milko Beverage Industry yaitu sebagai berikut :

1. Dilihat dari nilai rata-rata program pelatihan yaitu 4,25 berada pada interval 3,40 – 4,29 yang dinilai baik, artinya bahwa program pelatihan yang dilakukan oleh PT Milko Beverage Industry sudah baik, maka PT Milko Beverage Industry bisa lebih meningkatkan bagaimana program pelatihan yang lebih baik lagi agar karyawan dapat termotivasi dan bekerja dengan sangat baik.
2. Dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi program pelatihan mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dengan begitu perusahaan harus bisa mempertahankan dan terus melakukan evaluasi kinerja para karyawannya agar tidak mengalami penurunan.
3. Karena pelatihan memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja karyawan, maka program pelatihan yang ada pada PT Milko Beverage Industry harus lebih meningkatkan pelatihan dengan cara memberikan banyak pelatihan kepada karyawan agar keterampilan dan pengetahuan para karyawan semakin meningkat,

dengan begitu kinerja karyawan akan semakin baik dan memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan dan berdampak positif terhadap kemajuan dan perkembangan PT Milko Beverage Industry.

4. Perusahaan sebaiknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja para kerawannya dengan terus memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan agar keterampilan karyawan semakin meningkat dan kinerja karyawan pun semakin baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, DR. Faustino Cardosa, M.Si. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi offset, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika.A.M., Sadirman.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I. Jakarta: Erlangga
- Racmawati, Ike Kusdyah. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Randhawa, Grupreet. (2007). *Human Resource Management*. New Delhi : Atlantic Publisher and Distributors
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan keenam. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana.
- Sjafri, Mangkuprawira. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sudjana, (2000). *Metode Statistika*. Bandung : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persa.

Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

**Sumber Website :**

Adad danuarta (diakses 10 Maret 2017, Pkl 12.07) <http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html?m=1>

Habib.(2014).(diakses 18 November 2016, Pkl.19.00) <https://mgtofsdm.wordpress.com/2014/06/27/pelatihan/>

RENDY PRASTYA ARIFianto (2013),“*Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan PT. Angkasa Citra Sarana Catering Service Jakarta*”. Jakarta, Universitas Usahid

Ratna Arya. (2016). (diakses 7 Desember 2016, Pkl 06. 50) <http://www.gudangteori.xyz/2016/05/pengetian-dan-macam-macam-variabel.html?m=1>

Suparyadi (2010). (diakses 17 November 2016, Pkl. 17.00) <http://definisimu.blogspot.co.id/2012/08/definisi-pelatihan.html?m=1>

Universitas Parahyangan. (2015).(diakses 18 November 2016, Pkl. 20.00) <http://library.unpar.ac.id/index.php?author=%22Afriana%2C+Megha+Maharani%22&search=Search>



# LAMPIRAN

# **HUBUNGAN PROGRAM PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MILKO BEVERAGE INDUSTRY BOGOR**

## **I. Umum**

Responden yang terhormat,

Guna dalam rangka penyusunan skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan Bogor. Saya Raulvi Aprilia. F sedang melakukan penelitian dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program Strata satu. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan penilaian dan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan berpengaruh pada pekerjaan Bapak/Ibu karena ini hanya semata-mata digunakan untuk data penelitian.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan dari Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket kuesioner penelitian ini.

## **II. Identitas Responden**

1. Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ; ( ) Perempuan
2. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
3. Pendidikan :
4. Bidang/Departemen :
5. Lama Kerja :

## **III. Petunjuk Pengisian**

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda checkliect (√) pada kolom yang tersedia.

Ada lima alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih, yaitu:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

## 1. Variabel Pelatihan

### a. Instruktur

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti					
2.	Instruktur selalu memotivasi Bapak/Ibu untuk dapat mempraktikkan subjek yang telah diajarkan					
3.	Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pelatihan tersebut					
4.	Instruktur memberikan penilaian dengan bijak kepada Bapak/Ibu					

### b. Peserta

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Bapak/Ibu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					
2.	Bapak/Ibu dapat menerima berbagai materi yang diberikan dengan cepat					
3.	Setelah mengikuti pelatihan, Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan ketentuan					
4.	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan ketentuan					

### c. Materi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Materi pelajaran yang diajarkan dalam pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan saya					
2.	Materi Pelatihan yang saya ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan saya					
3.	Materi pelatihan yang diberikan sangat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
4.	Materi yang diberikan instruktur dapat mempermudah pekerjaan saya					

#### d. Metode

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Metode pelatihan telah sesuai dengan topik dan subjek yang diajarkan					
2.	Metode pelatihan yang digunakan pada saat program pelatihan mudah dimengerti					
3.	Metode yang digunakan pada program pelatihan mudah diterima Bapak/Ibu					

#### e. Tujuan Pelatihan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pelatihan yang saya ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan.					
2.	Pelatihan tersebut bertujuan untuk memberikan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan saya.					
3.	Selain keterampilan sangat diperlukan juga, kemampuan teknis dalam hubungannya dengan pekerjaan.					
4.	Saya merasakan akan manfaat Program Pelatihan yang saya ikuti dalam rangka meningkatkan kualitas.					

#### f. Sasaran

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Bapak/Ibu mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan					
2.	Program pelatihan yang Bapak/Ibu ikuti, dapat membantu lebih memahami sesuai pekerjaan					
3.	Program pelatihan mampu meningkatkan target perusahaan					
4.	Perusahaan menyediakan peralatan & perlengkapan untuk menunjang pekerjaan yang memadai					

## 2. Variabel Kinerja

### a. Kualitas

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standard yang diinginkan perusahaan					
2.	Kualitas kerja saya sesuai dengan tujuan perusahaan					
3.	Kualitas kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan					

### b. Kuantitas

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya tidak dapat mencapai target kerja					
2.	Saya selalu memenuhi target dalam bekerja					
3.	Target kerja saya melampaui yang telah ditentukan oleh perusahaan					

### c. Tepat Waktu

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang singkat					
2.	Saya selalu hadir tepat waktu					
3.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan tepat waktu					

### d. Biaya yang efektif

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bertanggung jawab sepenuhnya dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan					
2.	Saya menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik sesuai kebutuhan					
3.	Saya menggunakan bahan baku sesuai kebutuhan					
4.	Bapak/Ibu menggunakan fasilitas					

	perusahaan sesuai kebutuhan					
--	-----------------------------	--	--	--	--	--

**e. Perlu Pengawasan**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja					
2.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik					
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan					

**e. Efek dari Interpersonal**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat bekerjasama dengan karyawan lain/team					
2.	Hubungan kerjasama dengan rekan sekerja baik.					
3.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan karyawan baru					
4.	Bapak/Ibu menjalin hubungan kerjasama dengan baik dengan atasan.					

## Hasil Uji Validitas Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Milko Beverage Industry

Program Pelatihan																							Kinerja Karyawan																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4				
2	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4				
4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3			
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4			
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4			
8	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4			
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	5	4	4	4	2	5	5			
10	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4			
11	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4		
12	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4
13	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4		
14	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
15	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		
16	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
17	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	
18	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5		
20	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
21	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
23	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	1	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
24	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
26	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5		
27	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
28	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	
30	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	





## 1. Variabel Program Pelatihan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	94.77	56.392	.729	.	.899
VAR00002	94.77	55.426	.681	.	.899
VAR00003	94.60	57.834	.539	.	.903
VAR00004	94.57	56.875	.594	.	.902
VAR00005	94.63	57.413	.589	.	.902
VAR00006	95.03	61.068	.098	.	.911
VAR00007	95.43	61.564	.021	.	.914
VAR00008	94.80	53.752	.650	.	.900
VAR00009	94.83	56.144	.556	.	.902
VAR00010	95.03	54.516	.643	.	.900
VAR00011	95.03	61.068	.098	.	.911
VAR00012	95.20	60.855	.126	.	.911
VAR00013	94.77	55.289	.635	.	.900
VAR00014	94.97	58.792	.483	.	.904
VAR00015	94.90	56.783	.632	.	.901
VAR00016	94.97	56.033	.779	.	.898
VAR00017	94.93	54.892	.663	.	.900
VAR00018	95.00	58.414	.475	.	.904
VAR00019	94.90	57.541	.623	.	.902
VAR00020	94.97	56.654	.455	.	.905
VAR00021	94.83	54.902	.634	.	.900
VAR00022	94.70	56.493	.708	.	.900
VAR00023	94.77	55.013	.664	.	.900

## 2. Variabel Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92.87	50.947	.716	.	.892
VAR00002	92.90	50.300	.653	.	.892
VAR00003	92.83	52.144	.513	.	.896
VAR00004	93.00	57.103	-.136	.	.914
VAR00005	92.87	50.947	.716	.	.892
VAR00006	92.70	50.700	.577	.	.894
VAR00007	92.90	55.886	.018	.	.904
VAR00008	92.70	52.286	.509	.	.896
VAR00009	92.93	50.685	.718	.	.892
VAR00010	92.80	51.614	.568	.	.895
VAR00011	92.90	50.369	.581	.	.894
VAR00012	92.90	50.576	.699	.	.892
VAR00013	93.00	50.276	.471	.	.898
VAR00014	92.83	51.454	.368	.	.901
VAR00015	92.90	50.300	.653	.	.892
VAR00016	92.60	51.076	.519	.	.896
VAR00017	92.73	52.340	.390	.	.899
VAR00018	92.90	50.300	.653	.	.892
VAR00019	92.80	51.614	.568	.	.895
VAR00020	92.90	50.369	.581	.	.894

## SURAT KETERANGAN

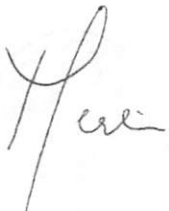
Dengan ini kami PT. Milko Beverage Industry menyatakan bahwa :

**Nama** : Raulvi Aprilia  
**Asal Pendidikan** : Universitas Pakuan

Telah melakukan Penelitian di PT. Milko Beverage Industry selama 2 bulan, mengenai Pelatihan di PT. Milko Beverage Industry.

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 11 November 2016



**Hesti Indriyati**  
HRD & GA Manager

