

# HUBUNGAN PROGRAM PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA ABADI SEJATI

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



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

Ketua Program Studi,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Herdiyana', written in a cursive style.

(Herdiyana, MM., SE.)

**HUBUNGAN PROGRAM PELATIHAN DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. CITRA ABADI SEJATI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Sabtu Tanggal: 22 / Juli / 2017

Dea Ramadanti  
0211 13 282

Menyetujui,

Dosen Penilai,

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

Ketua Komisi Pembimbing,

Anggota Komisi Pembimbing,



(Karma Syarif, SE., MM.)



(Yetty Husnul Hayati, SE., MM.)

## ABSTRAK

Dea Ramadanti, NPM 0211 13 282, Fakultas Ekonomi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Pakuan, Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Sejati. Dibawah bimbingan: KARMA SYARIF dan YETTY HUSNUL HAYATI, 2017.

PT.Citra Abadi Sejati adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan produk pakaian jadi yang diekspor keluar negeri dan memiliki cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya adalah melalui program pelatihan. Dalam pelaksanaan pelatihan karyawan lebih sering diberikan materi dan praktek langsung. Pelatihan pada PT. Citra Abadi Sejati dinilai kurang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan karena beberapa karyawan setelah mengikuti pelatihan kinerjanya tidak menjadi lebih baik atau meningkat. Kurang efektifnya pelatihan diduga karena adanya alat atau fasilitas yang masih kurang dan materi pelatihan yang kurang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan atau keahlian yang dibutuhkan dalam pekerjaan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah 1). Mengetahui pelaksanaan program pelatihan pada PT Citra Abadi Sejati.;2).Mengetahui kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.; 3). Mengetahui hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.

Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam metode penarikan sampel 110 dari populasi sebanyak 150 responden, dilakukan dengan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer, uji validitas dan uji reabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Penelitian ini mengenai hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan dilakukan pada perusahaan PT. Citra Abadi Sejati yang berlokasi di Jl. Raya Jonggol KM. 2,5 Kp.Sawah, Cileungsi – Bogor, Jawa Barat. Dengan menggunakan data primer berupa wawancara langsung kepada pihak perusahaan, serta melakukan observasi dan mengumpulkan data melalui kuesioner dari 110 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Koefisien Korelasi.

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh  $r = 0,312$ , artinya tingkat hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang rendah. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh program pelatihan dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan sebesar 9,73%. Sementara 90,27% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,412 > 1,982$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata antara Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Sejati. Dilihat dari hasil sebaran interval program pelatihan sebesar 63,95% yang menyatakan kuat, artinya program pelatihan pada PT. Citra Abadi Sejati sudah baik. Maka pelatihan harus lebih ditingkatkan lagi dengan memberikan materi/praktik kepada karyawan, dengan begitu kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat terhadap kemajuan dan perkembangan pada PT. Citra Abadi Sejati.

*Kata kunci: Program Pelatihan, Kinerja Karyawan.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT. serta shalawat dan salam kami sampaikan hanya bagi tokoh dan teladan kita Nabi Muhammad SAW. diantara sekian banyak nikmat Allah SWT. yang membawa kita dari kegelapan ke dimensi terang yang memberi hikmah dan yang paling bermanfaat bagi seluruh umat manusia, sehingga oleh karenanya kami dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul “Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Sejati”.

Dalam proses penyusunan skripsi ini mendapatkan dukungan dan bantuan serta kritik yang membangun dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Herdiyana, MM., SE., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Karma Syarif, SE, MM., selaku ketua komisi pembimbing utama skripsi yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan proposal skripsi ini. Serta memberikan kritik, saran, motivasi dan bimbingan serta dukungan tiada henti kepada penulis.
4. Ibu Yetty Husnul Hayati, SE, MM., selaku anggota komisi pembimbing skripsi yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan proposal skripsi ini. Serta memberikan kritik, saran, motivasi dan bimbingan serta dukungan tiada henti kepada penulis.
5. Ibu Sri Hidajati Ramdani, SE, MM., selaku dosen wali yang selalu memberikan dukungan, keyakinan dan semangat kepada penulis.
6. Para Dosen dan Struktural Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis selama belajar dibangku perkuliahan.
7. Bapak Budi Kurniawan, SH., selaku HR & Compliance Manager Busana Apparel Group PT. Citra Abadi Sejati.
8. Terimakasih untuk kedua orang tua dan adik yang selalu mendukung, mendoakan dan menemani setiap langkah yang saya ambil dan saya lakukan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih untuk teman-teman kelas G – Manajemen, sahabat-sahabatku (Joppy & Imas dan Annisa Apriani (teman dari awal PPBN) dll.), teman-teman diluar lingkungan Universitas Pakuan, juga teman seperjuangan di Universitas Pakuan yang saling membantu dalam kegiatan perkuliahan.
10. Teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
11. Teman-teman seperjuangan di SMA Negeri 1 Cileungsi, generasi 16 yaitu dari kelas Social 2 (Hesti, David, Ari, Fahmi, Ceppy, Naura, Rizka, Rahma, Mira,

Eva Riana, Ervan) yang selalu memberikan dorongan dan semangat serta doa kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Segala sesuatu yang salah datangnya hanya dari manusia dan seluruh hal yang benar datangnya hanya dari agama berkat adanya nikmat iman dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang perlu disempurnakan dalam penulisan skripsi ini, karena keterbatasan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dan berguna untuk memperbaiki dan menyempurnakan skripsi ini dimasa yang akan datang.

Bogor, Juli 2017  
Penulis

Dea Ramadanti

## DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	3
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	3
1.2.2. Perumusan Masalah.....	3
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	3
1.3.1. Maksud Penelitian .....	3
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Kegunaan Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.2. Pelatihan .....	7
2.2.1. Pengertian Pelatihan .....	7
2.2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	8
2.2.3. Langkah-langkah Pelatihan .....	9
2.2.4. Metode Pelatihan.....	10
2.2.5. Teknik-teknik Pelatihan.....	11
2.2.6. Evaluasi Program Pelatihan.....	12
2.2.7. Indikator Pelatihan.....	13
2.3. Kinerja.....	14
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	14
2.3.2. Pengertian Penilaian Kinerja.....	15
2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	16
2.3.4. Manfaat Penilaian Kinerja.....	16
2.3.5. Metode Penilaian Kinerja.....	17

2.3.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	19
2.4.1. Penelitian Sebelumnya .....	19
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	20
2.4.3. Konstelasi Penelitian .....	21
2.5. Hipotesis Penelitian.....	21
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	22
3.2.1 Objek Penelitian .....	22
3.2.2 Unit Analisis Penelitian.....	22
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	22
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	22
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	24
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	25
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	25
3.6.1. Data Primer dan Sekunder.....	25
3.6.2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	25
3.7. Metode Analisis Data.....	31
3.7.1. Analisis Koefisien Korelasi.....	31
3.7.2. Analisis Koefisien Determinasi.....	31
3.7.3. Uji Hepotesis Koefisien Korelasi.....	31
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	33
4.1.1. Sejarah Perusahaan.....	33
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	33
4.1.3. Struktur Organisasi.....	34
4.2 Bahasan Perumusan dan Tujuan Penelitian.....	39
4.2.1 Profil Responden .....	39
4.2.2 Pelatihan Kerja Pada PT. Citra Abadi Sejati.....	43
4.2.3 Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Sejati .....	65
4.2.4 Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Sejati.....	83
4.3 Interpretasi Hasil Penelitian .....	85
 <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan.....	86
5.2 Saran .....	86

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Pelatihan Karyawan.....	1
Tabel 2	Data Pelatihan Karyawan Sebelum Pelatihan.....	2
Tabel 3	Data Pelatihan Karyawan Sesudah Pelatihan .....	2
Tabel 4	Penelitian Sebelumnya.....	19
Tabel 5	Operasionalisasi Variabel .....	24
Tabel 6	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 7	Data Karyawan Berdasarkan Usia .....	40
Tabel 8	Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	40
Tabel 9	Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja .....	41
Tabel 10	Total Data Responden.....	42
Tabel 11	Pernyataan Responden Mengenai Kebutuhan Materi Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan Sudah Sesuai.....	44
Tabel 12	Pernyataan Responden Mengenai Kebutuhan Materi Yang Diberikan Sudah Memenuhi Kriteria Dan Mudah Dilakukan .....	45
Tabel 13	Pernyataan Responden Mengenai Mendapatkan Materi Yang Sudah Diberikan Dan Sesuai Kebutuahn Masing-Masing Yang Dibutuhkan Karyawan .....	46
Tabel 14	Pernyataan Responden Mengenai Sasaran Program Pelatihan Dimengerti Oleh Peserta Maupun Instruktur Pelatihan .....	47
Tabel 15	Pernyataan Responden Mengenai Program Pelatihan Diselenggarakan Sesuai Standar Yang Ditetapkan Perusahaan.....	48
Tabel 16	Pernyataan Responden Mengenai Pemberian Program Pelatihan Untuk Mengurangi Dan Mencegah Terjadinya Kecelakaan Kerja.....	49
Tabel 17	Pernyataan Responden Mengenai Memberi Penyuluhan Pelatihan Dalam Produk Baru.....	50
Tabel 18	Pernyataan Responden Mengenai Kurikulum Yang Diberikan Berganti Dalam Setiap Pergantian Materi Pelatihan.....	51
Tabel 19	Pernyataan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Sesuai Dengan Kurikulum.....	52
Tabel 20	Pernyataan Responden Mengenai Karyawan Berpartisipasi Aktif Dalam Program Pelaksanaan Pelatihan.....	53
Tabel 21	Pernyataan Responden Mengenai Peserta Pelatihan Adalah Karyawan Baru Dan Karyawan Lama .....	54
Tabel 22	Pernyataan Responden Mengenai Peserta Program Pelatihan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Ketentuan .....	55
Tabel 23	Pernyataan Responden Mengenai Pelatih Dalam Menyampaikan Materi Mudah Dimengerti .....	56
Tabel 24	Pernyataan Responden Mengenai Memberikan Materi Pelatihan Dengan Baik Dan Jelas .....	57



Tabel 25	Pernyataan Responden Mengenai Instruktur Yang Melatih Merupakan Orang Yang Ahli Dalam Bidangnya.....	58
Tabel 26	Pernyataan Responden Mengenai Pelaksanaan Dilakukan Sesuai Ketentuan Atau Jadwal Yang Sudah Direncanakan .....	59
Tabel 27	Pernyataan Responden Mengenai Pelaksanaan Dilakukan Untuk Memberikan Materi Tentang Pelatihan Kepada Karyawan.....	60
Tabel 28	Pernyataan Responden Mengenai Dilakukan Untuk Mengetahui Pelatihan Sesuai Dengan Pelaksanaan Yang Ditetapkan.....	61
Tabel 29	Pernyataan Responden Mengenai Hasil Yang Didapat Dari Pelatihan Dievaluasi Dan Diperhitungkan.....	62
Tabel 30	Pernyataan Responden Mengenai Evaluasi Pelatihan Yang Dilakukan Telah Sesuai Dan Objektif .....	63
Tabel 31	Pernyataan Responden Mengenai Evaluasi Dalam Pelatihan Sangat Diperlukan Dan Dibutuhkan .....	64
Tabel 32	Sebaran Nilai Interval Program Pelatihan.....	65
Tabel 33	Pernyataan Responden Mengenai Hasil Kerja Karyawan Sudah Memenuhi Standar Yang Diinginkan Perusahaan .....	65
Tabel 34	Pernyataan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Dikerjakan.....	66
Tabel 35	Pernyataan Responden Mengenai Karyawan Mengerjakan Tugas Dengan Teliti.....	67
Tabel 36	Pernyataan Responden Mengenai Kuantitas Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan Tepat Pada Waktu Yang Sudah Ditetapkan.....	68
Tabel 37	Pernyataan Responden Mengenai Karyawan Menyelesaikan Tugasnya Sesuai Dengan Yang Ditentukan Perusahaan.....	69
Tabel 38	Pernyataan Responden Mengenai Karyawan Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Dan Jadwal.....	70
Tabel 39	Pernyataan Responden Mengenai Mampu Melaksanakan Tugas Dengan Baik.....	71
Tabel 40	Pernyataan Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan Masalah Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan .....	72
Tabel 41	Pernyataan Responden Mengenai Mampu Menguasai Teknologi Yang Menunjang Pekerjaan.....	73
Tabel 42	Pernyataan Responden Mengenai Tepat Waktu Datang Ke Pabrik Atau Perusahaan.....	74
Tabel 43	Pernyataan Responden Mengenai Mentaati Peraturan Dalam Hal Berpakaian Yang Ditentukan Oleh Perusahaan.....	75
Tabel 44	Pernyataan Responden Mengenai Mengikuti Peraturan-Peraturan Yang Telah Ditetapkan .....	76
Tabel 45	Pernyataan Responden Mengenai Konsisten Dalam Melakukan Pekerjaan Yang Telah Disesuaikan.....	77

Tabel 46	Pernyataan Responden Mengenai Tindakan Sesuai Prinsip Yang Dipegang Dalam Integritas .....	78
Tabel 47	Pernyataan Responden Mengenai Konsisten Dalam Prinsip Yang Tidak Tergoyahkan .....	79
Tabel 48	Pernyataan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Telah Diberikan Mampu Diselesaikan Dengan Baik.....	80
Tabel 49	Pernyataan Responden Mengenai Karyawan Yang Mampu Bekerja Dengan Standar Yang Ditetapkan.....	81
Tabel 50	Pernyataan Responden Mengenai Karyawan Dapat Mempertanggung Jawabkan Tugas Yang Diberikan .....	82
Tabel 51	Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan.....	83
Tabel 52	Analisis Koefisien Korelasi .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Konstelasi Penelitian.....	21
Gambar 2	Struktur Organisasi General.....	24
Gambar 3	Struktur Organisasi Utama.....	35
Gambar 4	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Gambar 5	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	40
Gambar 6	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Gambar 7	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
Gambar 8	Total Persentase Data Responden.....	43
Gambar 9	Kurva Uji Hipotesis.....	84

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Hasil Kuesioner Pelatihan.....	88
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas Program Pelatihan.....	92
Lampiran 3	Kuesioner Pelatihan.....	98
Lampiran 4	Hasil Uji Reabilitas Program Pelatihan.....	100
Lampiran 5	Hasil Kuesioner Kinerja.....	101
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	105
Lampiran 7	Kuesioner Kinerja.....	111
Lampiran 8	Hasil Uji Reabilitas Kinerja.....	112

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan dalam mencapai keberhasilan pasti mempunyai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu untuk memenuhi keinginan dari perusahaan tersebut yang bergantung pada karyawan yang berada dalam lingkungan perusahaan. Adapun keberhasilan suatu perusahaan itu ditunjukkan oleh kinerja karyawan. Peningkatan pengetahuan, skill, perilaku, perubahan sikap, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kemampuan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja, yaitu salah satunya melalui pelatihan. Perusahaan memberikan pelatihan dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja karena berhubungan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan. Dengan kata lain, untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya manusia baik dan tepat, sangat perlu dilakukan pelatihan. Hal ini sebagai upaya mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasai. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk kemampuan dan tanggung jawab bekerja. Meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Hal ini lah yang menjadi dasar pemicu terbentuknya program pelatihan yang diterapkan baik secara individual ataupun kelompok yang dijadikan sebagai sebuah proses belajar untuk meningkatkan keahlian, keterampilan, sehingga mampu mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, dan tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien, serta pengetahuan karyawan yang tinggi dari hasil pelatihan. Di sinilah pentingnya pelatihan tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan.

**Tabel 1.**  
Data Pelatihan Karyawan PT. Citra Abadi Sejati.  
2014/2015

No.	Judul Pelatihan	Jadwal
1.	Pelatihan terhadap produk baru dan mesin baru yang berada di dalam perusahaan.	17 Oktober 2014
2.	Pelatihan pengenalan peraturan sistem operasi produk.	9 Februari 2015
3.	Pelatihan analisa kebutuhan atau Trend Need Analisis (TNR).	23-24 April 2015
4.	Pelatihan sistem interview khusus untuk bagian personalia.	9 November 2015
5.	Pelatihan untuk memilih atau memilih produk yang rijek.	15 Desember 2015

Sumber Data: PT. Citra Abadi Sejati

Fenomena yang terjadi pada PT. Citra Abadi Sejati adalah sebagai berikut: hasil dari tenaga kerja karyawan yang tidak memenuhi target dalam pencapaian yang seharusnya. Salah satunya tidak tercapainya sebuah target dikarenakan adanya kendala atau masalah dalam bekerja dengan program pelatihan yang sudah diberikan kepada karyawan. Team work adalah salah satu terjadinya program pelatihan yang tidak memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yaitu pentingnya pelatihan karena jika dalam kerja tim, salah satu anggota tidak dapat memenuhi kinerja maka kerja tim harus dilatih dengan program pelatihan dan menyesuaikan materi dengan pengetahuan dan kemampuan dari karyawan.

Data pelatihan dibagi menjadi dua bagian yaitu data sebelum diadakan pelatihan dan setelah diadakan pelatihan.

**Tabel 2.**  
Data Pelatihan Karyawan PT. Citra Abadi Sejati.  
2014/2015

No.	Sebelum Pelatihan	Persentasi
1.	Jumlah jam lembur setiap bulan.	200 jam (perbulan)
2.	Jumlah Reject	5 %
3.	Program Pelatihan	80 %

Sumber Data : PT. Citra Abadi Sejati

**Tabel 3.**  
Data Pelatihan Karyawan PT. Citra Abadi Sejati.  
2014/2015

No.	Sesudah Pelatihan	Persentasi
1.	Penurunan jam lembur.	50 jam (perbulan)
2.	Penurunan barang reject.	2 %
3.	Peningkatan kompetensi karyawan (terampil)	75 %
4.	Kepuasan pelanggan.	90 %

Sumber Data : PT. Citra Abadi Sejati

PT.Citra Abadi Sejati adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan produk pakaian jadi yang diekspor keluar negeri dan memiliki cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya adalah melalui program pelatihan. Dalam pelaksanaan pelatihan karyawan lebih sering diberikan materi dan praktek langsung. Pelatihan pada PT. Citra Abadi Sejati dinilai kurang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan karena beberapa karyawan setelah mengikuti pelatihan kinerjanya tidak menjadi lebih baik atau meningkat. Kurang efektifnya pelatihan diduga karena adanya alat atau fasilitas yang masih kurang dan materi pelatihan yang kurang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan atau keahlian yang dibutuhkan dalam pekerjaan karyawan. Adapun pelatihan yang diterapkan atau digunakan yaitu, pemberian materi sesuai kebutuhan karyawan maupun pelatihan dengan menggunakan pelatih khusus.

Berdasarkan uraian di atas, dapat terlihat adanya kesenjangan pada kinerja karyawan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan judul, “Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati”.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Pelatihan dalam pandangan manajemen suatu organisasi tidak lagi hanya diposisikan sebagai sumber daya utama yang merupakan upaya pengembangan Sumber Daya Manusia dan dilakukan secara terus-menerus. Berkembangnya suatu organisasi terjadi karena pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pengembangan dibidang pelatihan karyawan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan kemampuan seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu dan kinerja karyawan pun akan meningkat. Pada PT. Citra Abadi Sejati pelatihan dilakukan masih kurang efektif karena kerja tim, alat atau fasilitas yang digunakan masih terbatas dan materi pelatihan yang sama dari tahun ketahun, serta ada beberapa karyawan yang seharusnya mengikuti pelatihan namun tidak mengikuti pelatihan sehingga kinerja karyawan tidak meningkat yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan PT Citra Abadi Sejati?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT Citra Abadi Sejati?
3. Bagaimana hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati?

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

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh dan mengumpulkan data serta mencari informasi yang sesuai dan berkaitan dengan identifikasi masalah pada PT Citra Abadi Sejati sebagai bahan dalam penyusunan skripsi.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dan manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pelaksanaan program pelatihan pada PT Citra Abadi Sejati cabang Cileungsi.
2. Mengetahui kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati cabang Cileungsi.
3. Mengetahui hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati cabang Cileungsi.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian dibagi menjadi dua bagian yaitu :

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Untuk memberikan pengetahuan lebih terhadap peneliti tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, dan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menambah wawasan secara ilmiah khususnya mengenai program pelatihan dalam upaya untuk melakukan peningkatan kinerja karyawan.

##### **2. Kegunaan Praktik**

Untuk memberikan solusi atau memecahkan suatu masalah yang ada dan mencegah atau mengantisipasi masalah pada tempat atau lokasi yang ada.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada umumnya adalah suatu ilmu dalam bidang manajemen yang mengkhususkan dan mengatur manajemen dari aspek manusianya. Dalam organisasi pada sumber daya manusia yang dikelola itu sangat lah penting karena manusialah yang melakukan segala kegiatan didalam organisasi tersebut. Berikut adalah definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, yaitu:

Menurut Hasibuan (2012: 23), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Sinambela (2016: 8), suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Dessler (2011: 31) "*Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns*".

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) wajib diterapkan diperusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan didalam organisasi tersebut.

##### **2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2014:21)

###### **1. Perencanaan**

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

###### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang,

integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan terencana.

### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan premiernya serta pedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetamau bekerja sama sampai pensiun.

### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang

maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Fungsi Manajemen menurut Danang Sunyoto (2015: 4) dibagi menjadi dua bagian sebagai berikut:

Fungsi Manajerial;

- Perencanaan (*Planning*)
- Pengorganisasian (*Organization*)
- Pengarahan (*Directing*)
- Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi Operasional :

- Pengendalian (*Controlling*)
- Pengembangan (*Development*)
- Kompensasi (*Compensation*)
- Integrasi (*Integration*)
- Pemeliharaan (*Maintenance*)
- Pemutusan Hubungan Kerja

## 2.2. Pelatihan

### 2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pada umumnya setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawan yang memiliki tenaga kerja yang baik dan sesuai. Maka dari itu program pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan SDM yang baik di perusahaan. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang. Adapun pengertian pelatihan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Sunyoto (2012:137), pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja.

Menurut Handoko (2012: 103-104), pengertian latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan diwaktu yang akan datang.

Menurut Lloyd L. Byars & Leslie W Rue (2005: 156), “*Training is learning process that involves the acquisition of skills, concept, rules, or attitudes to increase the performance of employees*”.

Menurut Simamora (2014: 273), pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pasal 1 ayat 9 undang-undang No. 13 Tahun 2013 adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktifitas yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan pengetahuan, pengarahan dan keterampilan serta perilaku karyawan yang lebih baik untuk kedepannya dan guna menghasilkan kinerja yang maksimal dan lebih baik dalam melakukan tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaan.

### **2.2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Adapun tujuan dan manfaat dari pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan menurut Sunarto & Sahedhy, 2012 dalam Danang Sunyoto sebagai berikut:

#### **1. Tujuan Pelatihan**

Berikut ini beberapa tujuan pelatihan tenaga kerja:

##### **a. Memperbaiki Kinerja**

Karyawan- karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. Pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan.

##### **b. Memutakhirkan keahlian para karyawan**

Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Manajer disemua bidang harus secara konstan mengetahui kemajuan-kemajuan teknologi yang membuat organisasi mereka berfungsi secara lebih efektif.

##### **c. Mengurangi waktu belajar**

Sistem seleksi karyawan tidaklah sempurna. Meskipun hasil tes, wawancara dan data lainnya menunjukkan probabilitas yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan oleh pelamar, tetapi terkadang terdapat saat di mana prediksi tersebut terbukti tidak valid. Pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang di prediksi dengan kinerja aktualnya.

d. Memecahkan permasalahan operasional

Persoalan organisasional menyerang dari berbagai penjur. Pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi oleh para manajer.

e. Promosi karyawan

Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan motivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis.

f. Orientasi karyawan terhadap organisasi

Selama beberapa hari, karyawan memiliki kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan.

g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

## 2. Manfaat Pelatihan

Disamping tujuan pelatihan, juga ada beberapa manfaat pelatihan tenaga kerja. Antara lain:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- e. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

### 2.2.3. Langkah-langkah Pelatihan

Dalam pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Berbagai langkah yang perlu diterapkan dalam pelatihan:

1. Pihak yang diberikan pelatihan harus termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang akan dilaksanakan.
2. Pelatih harus belajar terlebih dahulu mengenai materi yang akan diberikannya saat pelatihan.
3. Proses pembelajaran harus dapat diterapkan dengan baik dengan pendekatan yang rasional.
4. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan sehingga memudahkan yang dilatih memahami materi tersebut.
5. Berbagai bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang komprehensif dan dapat memenuhi kebutuhan yang dilatih, dan
6. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap bagi peserta pelatihan. (Sinambela; 2016: 170).

#### 2.2.4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang tepat tergantung kepada tujuannya. Tujuan dan sasaran pelatihan yang berbeda akan berakibat pemakaian metode yang berbeda pula. Metode pelatihan menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:52) adalah sebagai berikut :

##### 1. *On the Job Training*

Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job training*. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Karyawan mempelajari jobnya dengan mengamati karyawan lain yang sedang bekerja. Aspek lain dari *on the job training* adalah lebih formal dalam format. Karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaannya dan pelatihan baru memperhatikannya.

##### 2. *Vestibule Training* atau Balai

Suatu *vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu job. Metode *vestibule* sangat cocok untuk banyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan waktu yang sama.

##### 3. Metode Demonstrasi

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaannya atau bagaimana suatu yang akan dikerjakan.

##### 4. Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas.

##### 5. Magang (*Apprenticeship*)

Metode magang atau *training apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (*skill*) perajin atau pertukangan merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.

##### 6. Metode Ruang Kelas

Metode ruang kelas merupakan metode *training* yang dilakukan didalam kelas, dapat pula dilakukan di area pekerjaan.

Berikut adalah metode yang biasa dipergunakan dalam pelatihan menurut Lijan Poltak Sinambela (2016 : 190) adalah sebagai berikut :

- a. *On The Job Training (OJT)*.
- b. Latihan Instruksi Kerja atau *Job Instruction Training (JIT)*
- c. Pelajaran di Ruang Kelas
- d. Metode Simulasi
- e. Pemodelan Perilaku
- f. Metode *Vestibule* atau Balai
- g. Metode Belajar Campuran
- h. Sistem Manajemen Pembelajaran
- i. Metode Membangun Kelompok
- j. Pelatihan Tim

### 2.2.5. Teknik – teknik Pelatihan

Teknik-teknik pelatihan menurut Suparno Eko Widodo, (2015: 99) adalah sebagai berikut :

#### 1. Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*Off-the job training*)

Metode-metode simulasi :

##### a. Rotasi Jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktik berbagai macam keterampilan manajerial.

##### b. Latihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

##### c. Magang (*Apprenticeships*)

Proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan “off job training”.

##### d. *Coaching*

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

##### e. Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.

##### f. *Bussines Games*

Suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata. Tujuannya untuk melatih para karyawan (atau manajer) dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi-operasi perusahaan.

##### g. *Vestibule Training*

Bentuk latihan ini dilaksanakan bukan oleh atasan (penyelia), tetapi oleh pelatih-pelatih khusus. Area-area terpisah dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

##### h. Latihan Laboratorium (*Laboratory Training*)

Suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Latihan ini juga berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku bagi tanggung-jawab pekerjaan diwaktu yang akan mendatang. (Handoko; 2012: 112).

#### 2. Teknik-teknik Presentasi Informasi dan metode-metode simulasi (*Off The Job Training*)

Tujuan utama dalam teknik-teknik presentasi informasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta. Metode-metode yang bisa digunakan adalah sebagai berikut:

a. Kuliah

Merupakan suatu metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi, banyak peserta dan biaya relatif murah. Kelemahannya adalah tidak atau kurang adanya partisipasi dan umpan balik. Teknik ini cenderung lebih tergantung pada komunikasi, bukan modeling.

b. Presentasi Video

Digunakan sebagai bahan atau alat pelengkap bentuk-bentuk latihan lainnya.

c. Metode Konferensi

Metode ini analog dengan bentuk kelas seminar diperguruan tinggi, sebagai pengganti metode kuliah. Tujuannya untuk mengembangkan kecakapan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dan untuk mengubah sikap karyawan.

d. *Programmed Instruction*

Metode ini menggunakan mesin pengajar atau komputer untuk memperkenalkan kepada peserta topik yang harus dipelajari, dan memerinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah. Masing-masing peserta bisa menetapkan kecepatan belajarnya sendiri.

e. Studi Sendiri (*Self Study*)

Teknik ini biasanya menggunakan manual-manual atau modul-modul tertulis dan kaset-kaset atau videotape rekaman. Teknik ini berguna bila para karyawan tersebar secara geografis atau bila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi, (Handoko; 2012: 115).

### 2.2.6. Evaluasi Program Pelatihan

Evaluasi program pelatihan adalah orang-orang yang dilatih dalam memahami hanya memfokuskan pada upaya-upaya pelatihan dan pengembangan mereka pada seleksi program. Dan mengabaikan analisis situasional, penilaian kebutuhan, dan evaluasi langkah-langkah proses pelatihan, dengan menelaah hasil-hasil program akan membantu mengevaluasi efektifitasnya yang dikaitkan dengan berbagai tujuan program untuk membantu orang-orang yang dilatih dalam memahami tujuan program. Hasil-hasil penelitian (*training outcomes*) dapat dikategorikan dengan berbagai hasil pengetahuan, hasil berbasis keterampilan, hasil yang menyangkut perasaan, akibat, dan tingkat pengembalian investasi. (Sinambela; 2016: 196).

Evaluasi program pelatihan dilihat dari efek pelatihan yang dikaitkan dengan:

1. Reaksi peserta terhadap isi dan proses pelatihan

Reaksi peserta terhadap isi dan proses pelatihan dapat diukur dengan cara menanyakan kepada peserta, apakah peserta menyukai program pelatihan,



program pelatihan dirasakan bermanfaat, mudah dipahami dan lain-lain, yang dapat dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

## 2. Pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman latihan

Pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan diketahui dengan mengukur seberapa besar tambahan pengetahuan yang diperoleh setelah pelatihan dilakukan. Ini dapat dilakukan dengan mengadakan *pretest* yakni tes sebelum pelatihan, dan *post test* yakni tes sesudah pelatihan.

## 3. Perubahan perilaku, dan

Perubahan perilaku diketahui dengan mengukur setelah pelatihan dilakukan. Dan dapat dilakukan dengan cara menanyakan langsung kepada atasannya, rekan kerjanya, atau melakukan pengamatan dilapangan.

## 4. Perbaikan pada organisasi

Perbaikan pada organisasi dapat dilihat dari perputaran kerja yang menurun, kecelakaan kerja makin rendah, menurunnya ketidakhadiran, dan penurunan biaya proses. (Marihot; 2009: 190).

### 2.2.7. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Suwatno (2011:129)Sebagai berikut:

#### 1. Kebutuhan

Dilakukan melalui analisis dan ditunjukkan untuk mengetahui dibagian mana dalam organisasi yang memerlukan program pelatihan sesuai materi sesuai bentuk pengajaran khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.

#### 2. Sasaran

Diperlukan untuk mengatasi kesenjangan antara kualitas pelaksanaan tugas dengan standar kualitas minimal yang diperlukan, serta untuk meningkatkan kualitas kerja dalam rangka mempersiapkan karyawan tertentu untuk menempati posisi yang lebih tinggi.

#### 3. Kurikulum

Dalam penyusunan suatu program pelatihan yang diselenggarakan harus bersifat *taylor-made* dalam *art* benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan spesifik suatu organisasi tertentu guna terpenuhinya kebutuhan.

#### 4. Peserta

Merupakan salah satu unsur yang penting karena program pelatihan merupakan kegiatan yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kapasitas karyawan, berupa pemberian bekal pengetahuan dan keterampilan baik teknik maupun non teknik.

#### 5. Pelatih (*Trainer*)

Dalam perusahaan terdapat bagian khusus yang disebut bagian pelatih atau *training departement* yang dikepalai oleh seorang kepala bagian pelatihan (*training manager*).

## 6. Pelaksanaan

Dalam melaksanakan program pelatihan peran pemimpin sangatlah berarti untuk memberikan tugas-tugas kepada para bawahan dan seorang pemimpin harus bertindak sebagai pelatih.

## 7. Evaluasi

Program pelatihan bisa dievaluasi berdasarkan informasi yang bisa diperoleh pada lima tingkatan yaitu : *reaction, learning, behaviors, organizational, results*, dan *costs effectivity*.

Adapun indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2009 : 47) adalah sebagai berikut:

### A. Instruktur

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

### B. 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.

### C. Materi

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

### D. Metode

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

### E. Tujuan

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

### F. Sasaran

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

## 2.3.Kinerja

### 2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan institusi didalam organisasi, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya untuk mengetahui hasil kerja yang dihasilkan serta mengetahui kekurangan yang harus diperbaiki.

Adapun beberapa pengertian kinerja menurut para ahli, sebagaimana pengertian kinerja menurut Prawirosentono (2012:5) dalam Lijan Poltak Sinambela. Kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu dan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Adapun manajemen kinerja karyawan atau pegawai, pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. (Suparyadi; 2015:299-300).

*Performance Appraisal is a formal, structured system of measuring and evaluating and 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, organization and society all benefit.* (Gurpreet Randhawa; 2007:130).

Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. (Suwatno, Donni Juni Priansa; 2011:196).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan sebagai kontribusi terhadap organisasi pada kurun waktu tertentu dengan tanggung jawab yang diberikan dengan waktu yang ditentukan.

### **2.3.2. Pengertian Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan/atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. (Dessler; 2015: 330).

Menurut Widodo (2015: 134) Salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas sederhana. Kegiatan penilaian kinerja itu dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut.

Menurut Simamora (2014: 338) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja adalah salah satu sistem untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam pekerjaan dan menilai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan dengan kesesuaian standar yang ada, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan kinerja karyawan untuk lebih baik dari sebelumnya.

### 2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan utama penilaian kinerja menurut Simamora (2014: 343) adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sahih tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Sedangkan tujuan khusus penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- Evaluasi (*Evaluation*)
- Pengembangan (*Development*)

Menurut Yaslis dalam Suparno Eko Widodo (2015:137). Penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai dua tujuan yang mendasar yaitu:

- Penilaian kemampuan personel, merupakan tujuan yang mendasar dalam rangka penilaian personel secara individual, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk penilaian efektifitas manajemen sumber daya manusia.
- Pengembangan personel, sebagai informasi untuk pengambilan keputusan untuk pengembangan personel seperti: promosi, mutasi, rotasi, terminasi, dan penyesuaian kompensasi.

### 2.3.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat dari penilaian kinerja menurut Widodo (2015: 139), dirasakan baik oleh pimpinan termasuk pemilik perusahaan maupun karyawan atau personel yang dinilai.

- Manfaat bagi pimpinan atau pemilik perusahaan antara lain adalah:
  - a. Dokumentasikan mengenai hasil penilaian kinerja bisa digunakan untuk kepentingan hukum.
  - b. Hasil penilaian dapat merupakan dasar rasional untuk menentukan bonus dan *merit system*.
  - c. Dimensi dan standar-standar yang ada dalam penilaian dapat membantu pelaksanaan pencapaian sasaran strategis dan memperjelas kinerja apa yang diharapkan oleh perusahaan.
  - d. Memberikan feedback kepada individu tentang sejauh mana manajemen menilai kinerjanya.
  - e. Disamping untuk keperluan penilaian individu, penilaian kinerja diharapkan juga memberikan penilaian terhadap sejauh mana sikap dan kemampuan individu dalam melakukan kerja sama dalam tim.
- Manfaat bagi personel atau karyawan yang dinilai antara lain adalah:
  - a. Feedback hasil penilaian memang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawan.

- b. Untuk memperbaiki kinerja memerlukan *assessment*.
- c. Demi keadilan dalam pemberian kompensasi dan promosi diantara karyawan memang perlu dilakukan penilaian yang tepat untuk bisa membedakan mana yang kinerjanya baik dan mana yang kurang.
- d. *Assessment* dan penghargaan terhadap tingkat kinerja seseorang melalui penilaian yang objektif akan dapat memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Wibowo (2016:496) dalam Lijan Poltak Sinambela. Manfaat kinerja bukan hanya untuk organisasi, tetapi juga manajer dan individu. Manfaat kinerja bagi organisasi antara lain:

- Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu
- Memperbaiki kinerja
- Memotivasi kinerja
- Meningkatkan komitmen
- Mendukung nilai-nilai inti
- Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan
- Meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan
- Mengusahakan basis perencanaan karier
- Membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah
- Mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan dan,
- Mendukung program perubahan budaya.

### 2.3.5. Metode Penilaian Kinerja

Secara garis besar menurut Widodo (2015: 146) metode penilaian kinerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

- *Past oriented appraisal methods* atau penilaian kinerja yang berorientasi masa lalu adalah penilaian kinerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukannya.
  - Teknik-teknik penilaian berorientasi masa lalu mencakup :
    1. *Rating Scale*
    2. *Cheklis*
    3. Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*)
    4. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Methode*)
    5. Tes Observasi Prestasi Kerja, dan
    6. Metode Evaluasi Kelompok
- *Future oriented appraisal methods* atau penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan adalah penilaian kinerja dengan menilai seberapa besar potensi karyawan dan mampu untuk menetapkan kinerja yang diharapkan pada masa yang akan datang.
  - Metode yang digunakan adalah:
    - a. Penilaian Diri (*Self-Appraisal*)
    - b. Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisal*) dan

### c. Pendekatan *Management by Objective* (MBO)

Adapun metode-metode penilaian kinerja yang bisa digunakan menurut Mondy dan Noe (2015:147) dalam Suparno Eko Widodo, ada tujuh penilaian kinerja yaitu:

- *Rating Scales* adalah menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (*performance factor*).
- *Critical Incidents* adalah evaluator mencatat mengenai apa saja perilaku/pencapaian terbaik dan terburuk (*extremely good or bad behaviour*) pegawai.
- *Essay* adalah mendeskripsikan mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan, kinerjanya pada masa lalu, potensinya dan memberikan saran-saran untuk pengembangan pekerja tersebut.
- *Work standard* adalah membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.
- *Ranking* adalah penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan.
- *Force distribution* adalah penilai harus “memasukkan” individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.
- *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)* adalah menilai pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya.

#### 2.3.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personel adalah kinerjanya yang baik. Oleh karena itu menurut Suparno Eko Widodo (2015: 151), para pimpinan dan bagian personel sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

- Sasaran : adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
- Standar : untuk mengetahui apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi.
- Umpan balik : informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
- Peluang : memberikan kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai sasaran tersebut.
- Sarana : menyediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.

- Kompetensi : memberikan pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
- Motivasi : harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini”.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 4.  
Penelitian Sebelumnya

No.	Penulis	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Dwi Indah Lestari. 2016: Hubungan Program Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Operasional Pada Grand Cempaka Resort & Convention Hotel.	Program Pelatihan sebagai variabel independen (X), Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y)	Hasil dari perusahaan ini adalah salah satu indikasi menurunnya kualitas kinerja karyawan karena kurangnya keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada masing-masing karyawan serta kurang profesional dalam bekerja.	Metode analisis yang digunakan sebelumnya adalah analisis korelasi <i>product moment</i> . Sedangkan peneliti menggunakan metode koefisien korelasi dan koefisien determinasi.
2.	Elisa Apriani. 2015 : Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Pakuan KotaBogor.	Program pelatihan sebagai variabel independen (X), Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y)	Hasil dari perusahaan ini adalah program pelatihan yang diteliti dengan kinerja karyawan itu sangat berpengaruh baik dari segi sisi karyawan maupun yang lain.	Metode analisis yang digunakan sebelumnya adalah analisis koefisien korelasi.Sedangkan peneliti menggunakan metode koefisien korelasi dan koefisien determinasi.
3.	Herdiana Nur Indahsari. 2016: Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Jakarta International Container Terminal.	Program pelatihan sebagai variabel independen (X), Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y)	Hasilnya adalah perusahaan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan yang diberikan oleh program pelatihan yang mempunyai hubungan yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan.	Judul (hubungan) lokasi penelitian, unit analisis, metode penarikan sampel, dan waktu penelitian. Metode analisis yang digunakan sebelumnya adalah analisis korelasi <i>product moment</i> . Sedangkan peneliti menggunakan metode koefisien korelasi dan koefisien determinasi.
4.	Mega Melia Permata. 2016 :Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Selim Elektro Karawang	Pelatihan sebagai variabel independen (X), Produktivitas karyawan sebagai variabel dependen (Y)	Hasilnya adalah perusahaan ini masih kurang dalam melaksanakan pelatihan bagi karyawannya. Dikarenakan jumlah populasi karyawan yang ada sangat minimum. Maka dari itu dilakukan adanya pelatihan dalam perusahaan tersebut dengan kinerja karyawan.	Metode analisis yang digunakan sebelumnya adalah analisis korelasi <i>rank spearman</i> . Sedangkan peneliti menggunakan metode koefisien korelasi dan koefisien determinasi.
5.	Ujang Amirudin. 2016: Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Prima Success Pro.	Pelatihan sebagai variabel independen (X), Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y)	Hasilnya adalah perusahaan ini perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja atau kemampuan karyawan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.	Metode analisis yang digunakan sebelumnya adalah analisis <i>Probability sampling</i> . Sedangkan peneliti menggunakan metode koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

#### 2.4.2. Kerangka Pemikiran

Dalam manajemen sumber daya manusia, pelatihan merupakan aspek penting dalam perusahaan karena pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui kemampuan, keahlian dan pengetahuannya. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan atau pembelajaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kegiatan pelatihan ini dapat dilakukan didalam perusahaan ataupun diluar perusahaan, kinerja yang baik adalah kinerja karyawan yang mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas menjadi lebih berkembang didalam organisasi perusahaan.

Menurut Sunyoto (2012: 137), pelatihan merupakan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Sedangkan menurut Simamora (2014: 273). Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Yang harus dipersiapkan agar pelatihan efektif menurut Suwatno (2011: 126):

- a. Kebutuhan
- b. Sasaran
- c. Kurikulum
- d. Peserta
- e. Pelatih (*Trainer*)
- f. Pelaksanaan
- g. Evaluasi

Adapun manajemen kinerja karyawan atau pegawai, pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. (Suparyadi; 2015: 299-300).

Sedangkan indikator kinerja menurut Wirawan (2009: 166) adalah:

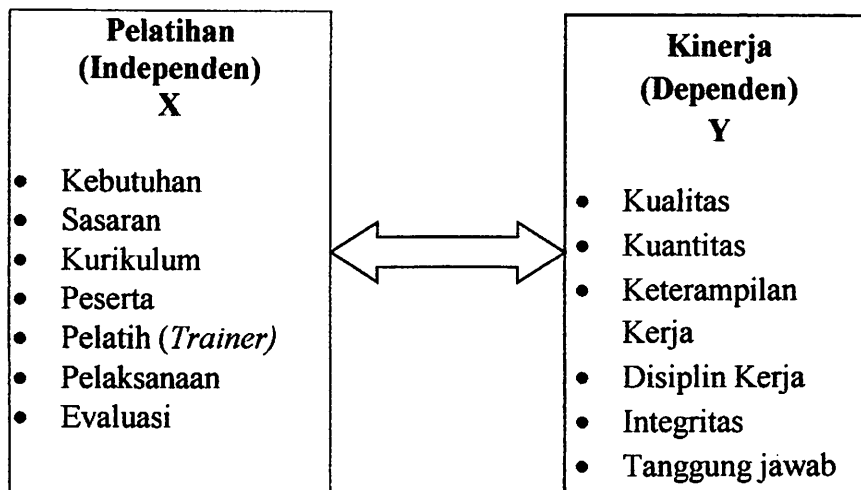
- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Keterampilan Kerja
- d. Disiplin Kerja
- e. Integritas
- f. Tanggung jawab

Penelitian yang penulis lakukan adalah hanya hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan saja yang lainnya tidak diteliti.



### 2.4.3. Konstelasi Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dibuat konstelasi penelitian, yaitu sebagai berikut :



**Gambar 1.**  
Konstelasi Penelitian

### 2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan kerangka pemikiran diatas maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Program pelatihan pada PT. Citra Abadi Sejati baik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati baik.
3. Terdapat hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Statistik. Dengan penelitian ini peneliti melakukan observasi langsung dengan cara survei, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada pihak perusahaan. Untuk mengetahui tentang hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati (CAS) cabang Cileungsi.

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

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang diteliti adalah Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan yang dilakukan PT. Citra Abadi Sejati. Pelatihan diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sedangkan kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, disiplin, kehandalan dalam melakukan tugasnya dan pemahaman terhadap bagian yang dikendalikan oleh karyawan tersebut.

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

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual yaitu data yang diperoleh dari respon karyawan PT. Citra Abadi Sejati yang terkait atau pernah mengikuti program pelatihan yang terdiri dari divisi produk baru.

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

Lokasi penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Citra Abadi Sejati yang beralamat Jl. Raya Cileungsi - Jonggol KM. 2,5, Kp. Sawah Desa Cileungsi Kidul Kab. Bogor 16820 Jawa Barat Indonesia.

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

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif, sebenarnya jenis data dibagi menjadi dua bagian yaitu :

##### **1. Jenis Data Kualitatif**

Jenis data kualitatif adalah jenis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa iuran atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti, data kualitatif bersifat tidak terstruktur, sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam.

##### **2. Jenis Data Kuantitatif**

Jenis data kuantitatif adalah jenis data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka. Data kuantitatif bertolak belakang dengan data kualitatif, data kuantitatif bersifat terstruktur, dan ragam data yang diperoleh dari sumbernya.

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua bagian yaitu :

- Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu atau orang. Data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus.

- Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumbernya karena data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan dari peneliti sendiri, untuk tujuan lain.

Penelitian data primer dilakukan dengan penelitian secara langsung ke lapangan (*field research*) dengan menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan penelitian data kepustakaan (*library research*).

Penelitian ini adalah responden karyawan perusahaan PT. Citra Abadi Sejati, yang pernah mengikuti program pelatihan dan merespon atau menjawab pertanyaan peneliti dengan baik, dalam pertanyaan tertulis maupun pertanyaan dalam bentuk lisan. Untuk dokumen, arsip serta buku yang berkaitan dengan pelatihan.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti dalam operasional dari masing-masing variabel dibagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Pelatihan merupakan aspek penting dalam perusahaan karena pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui kemampuan, keahlian dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. Kinerja karyawan dapat diartikan menjadi dua bagian yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah kinerja yang dilakukan dari hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan kinerja organisasi adalah menggabungkan usaha bersama para anggotanya untuk mengejar sasaran khusus. Atau gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

**Tabel 5.**  
**Operasionalisasi Variabel**  
**Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra**  
**Abadi Sejati.**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X)	• Kebutuhan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan akan materi pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sesuai.</li> <li>• Kebutuhan materi yang diberikan sudah memenuhi kriteria dan mudah dilakukan</li> <li>• Setelah mendapatkan materi yang sudah diberikan dan sesuai kebutuhan masing-masing yang dibutuhkan karyawan.</li> </ul>	Ordinal
	• Sasaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sasaran program pelatihan dimengerti oleh peserta maupun instruktur pelatih.</li> <li>• Program pelatihan diselenggarakan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.</li> <li>• Pemberian program pelatihan merupakan langkah terbaik untuk mengurangi dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.</li> </ul>	
	• Kurikulum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan memberikan penyuluhan pelatihan dalam produk baru.</li> <li>• Kurikulum yang diberikan selalu berganti dalam setiap pemberian materi pelatihan.</li> <li>• Pemberian materi diberikan sesuai dengan kebutuhan dan kurikulum yang ada.</li> </ul>	
	• Peserta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.</li> <li>• Peserta pelatihan adalah karyawan baru dan lama.</li> <li>• Setelah mengikuti program pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat sesuai dengan ketentuan</li> </ul>	
	• Pelatih ( <i>Trainer</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatih dalam menyampaikan materi mudah dimengerti.</li> <li>• Pelatih dalam memberikan materi pelatihan sangat baik dan jelas.</li> <li>• Instruktur yang melatih merupakan orang yang ahli dalam bidangnya.</li> </ul>	
	• Pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelaksanaan pelatihan dilakukan sesuai ketentuan atau jadwal yang sudah direncanakan.</li> <li>• Pelaksanaan dilakukan untuk memberikan materi tentang pelatihan kepada karyawan.</li> <li>• Dilakukan untuk mengetahui pelatihan sesuai dengan pelaksanaan yang ditetapkan.</li> </ul>	
	• Evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil yang didapat dari pelatihan di evaluasi dengan memperhitungkan tingkat belajar, tingkah laku, tingkat organisasi, tempat rekreasi dan nilai.</li> <li>• Evaluasi pelatihan yang dilakukan telah sesuai dan objektif.</li> <li>• Evaluasi di dalam pelatihan sangat di perlukan dan dibutuhkan</li> </ul>	
Kinerja (Y)	• Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan tepat pada waktu yang sudah ditentukan.</li> <li>• Karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.</li> <li>• Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur dan jadwal.</li> </ul>	Ordinal
	• Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan tepat pada waktu yang sudah ditentukan.</li> <li>• Karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.</li> <li>• Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur dan jadwal.</li> </ul>	
	• Keterampilan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu melaksanakan tugas dengan baik.</li> <li>• Mampu menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.</li> <li>• Mampu menguasai teknologi yang menunjang pekerjaan.</li> </ul>	
	• Disiplin kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tepat waktu datang ke pabrik atau perusahaan.</li> <li>• Mentaati peraturan dalam hal berpakaian yang telah ditentukan oleh perusahaan.</li> <li>• Mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.</li> </ul>	
	• Integritas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsisten dalam melakukan pekerjaan yang telah disesuaikan.</li> <li>• Tindakan sesuai dengan prinsip yang di pegang dalam integritas.</li> <li>• Konsisten dan berpegang teguh dalam prinsip yang tidak tergoyahkan.</li> </ul>	
	• Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan yang telah diberikan mampu diselesaikan dengan baik.</li> <li>• Karyawan mampu bekerja dengan standar yang ditetapkan.</li> <li>• Karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan.</li> </ul>	

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel yang akan digunakan sebagai sumber data atau obyek yang diteliti. Untuk itu pengambilan sampel dari populasi dilakukan penelitian dengan jumlah karyawan bagian produksi (produk baru) yang berjumlah 150 orang di PT. Citra Abadi Sejati.

Dengan demikian, salah satu rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{[1+(N.e)^2]}$$

$$= \frac{150}{[1+(150.0,05)^2]}$$

$$n = 110$$

Keterangan :

- N = Jumlah Populasi (150 orang)
- n = Jumlah Sampel (110 orang)
- e = Tingkat Kesalahan (*error* = 0,05)

(V. Wiratna Sujarweni; 2014: 66)

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Penelitian data primer dilakukan secara langsung ke lapangan (*field research*) dengan menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan penelitian data kepustakaan (*library research*).

#### 3.6.1. Data Primer dan Sekunder

- Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu atau orang. Data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus.

- Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumbernya karena data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan dari peneliti sendiri, untuk tujuan lain.

#### 3.6.2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

- Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan/ kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur.

Rumus Korelasi Karl Pearson Product Moment :

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

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

n = Jumlah responden

x = Total Skor dari masing-masing butir pertanyaan

y = Total Skor dari semua butir pertanyaan

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X (Pelatihan)

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y (Kinerja Karyawan)

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X (Pelatihan)

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y (Kinerja Karyawan)

Menentukan kuesioner tersebut valid atau tidak dengan kriteria tersebut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. Jika signifikan  $< 0,05$

### Hasil Uji Validitas Pelatihan

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
<b>Pelatihan</b>					
<b>Kebutuhan Materi Pelatihan</b>					
1	Kebutuhan akan materi pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sesuai.	0,48908	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Kebutuhan materi yang diberikan sudah memenuhi kriteria dan mudah dilakukan	0,46934	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Setelah mendapatkan materi yang sudah diberikan dan sesuai kebutuhan masing-masing yang dibutuhkan karyawan.	0,84293	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Sasaran Pelatihan</b>					
4	Sasaran program pelatihan dimengerti oleh peserta maupun instruktur pelatih.	0,8384	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Program pelatihan diselenggarakan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.	0,67918	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

6	Pemberian program pelatihan merupakan langkah terbaik untuk mengurangi dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.	0,8746	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
<b>Kurikulum Materi Pelatihan</b>					
7	Perusahaan memberikan penyuluhan pelatihan dalam produk baru.	0,67967	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
8	Kurikulum yang diberikan selalu berganti dalam setiap pemberian materi pelatihan.	0,78382	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
9	Pemberian materi diberikan sesuai dengan kebutuhan dan kurikulum yang ada.	0,8746	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
10	kurikulum materi pelatihan yang diberikan terkadang dalam model lama	0,31397	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Tidak Valid
<b>Peserta Pelatihan</b>					
11	Karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	0,54836	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
12	Peserta pelatihan adalah karyawan baru dan lama	0,079604	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
13	Setelah mengikuti program pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat sesuai dnegan ketentuan	0,48955	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
14	peserta yang mengikuti pelatihan tidak hanya bagian produksi	0,31871	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Tidak Valid
<b>Pelatih (Trainer)</b>					
15	Pelatih dalam menyampaikan materi mudah dimengerti.	0,8384	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
16	Pelatih dalam memberikan materi pelatihan sangat baik dan jelas.	0,39592	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
17	Instruktur yang melatih merupakan orang yang ahli dalam bidangnya.	0,7427	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
<b>Pelaksanaan Pelatihan</b>					
18	Pelaksanaan pelatihan dilakukan sesuai ketentuan atau jadwal yang sudah direncanakan.	0,70294	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
19	Pelaksanaan dilakukan untuk memberikan materi tentang pelatihan kepada karyawan.	0,83478	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
20	Dilakukan untuk mengetahui pelatihan sesuai dengan pelaksanaan yang ditetapkan.	0,75441	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid

21	Pelaksanaan pelatihan dilakukan untuk memberikan penerapan yang lebih banyak.	0,28263	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Tidak Valid
<b>Evaluasi Pelatihan</b>					
22	Hasil yang didapat dari pelatihan di evaluasi dengan memperhitungkan tingkat belajar, tingkah laku, tingkat organisasi, tempat rekreasi dan nilai.	0,39841	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
23	Evaluasi pelatihan yang dilakukan telah sesuai dan objektif.	0,40697	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
24	Evaluasi di dalam pelatihan sangat di perlukan dan dibutuhkan.	0,68968	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid

Uji Validitas bisa dilihat dari output “*correlation*” kolom “*pearson correlation*” t hitung untuk variabel pelatihan . dari uji validitas dapat disimpulkan bahwa 3 item dinyatakan tidak valid karena  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , dengan nomor 10, 14, dan 21. Sedangkan item lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pembahasan selanjutnya.

#### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
<b>Kinerja</b>					
<b>Kualitas Kinerja</b>					
1	Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar yang di inginkan perusahaan	0,75909	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
2	Kemampuan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan.	0,67817	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
3	Karyawan mengerjakan tugas dengan teliti.	0,74854	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
4	Karyawan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku	0,24886	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Tidak Valid
<b>Kuantitas Kinerja</b>					
5	Kuantitas dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan tepat pada waktu yang sudah ditentukan.	0,71141	0,361	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid



6	Karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.	0,61259	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur dan jadwal.	0,63203	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Keterampilan Kerja</b>					
8	Mampu melaksanakan tugas dengan baik.	0,73371	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Mampu menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.	0,73888	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Mampu menguasai teknologi yang menunjang pekerjaan.	0,74922	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Mampu melakukan hal yang sudah ditetapkan sesuai prosedur	0,31445	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
<b>Disiplin Kerja</b>					
12	Tepat waktu datang ke pabrik atau perusahaan.	0,77537	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Mentaati peraturan dalam hal berpakaian yang telah ditentukan oleh perusahaan.	0,80705	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.	0,74397	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Tidak melanggar peraturan yang berlaku	0,28313	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
<b>Integritas</b>					
16	Konsisten dalam melakukan pekerjaan yang telah disesuaikan	0,37342	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	Tindakan sesuai dengan prinsip yang di pegang dalam integritas.	0,52171	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	Konsisten dan berpegang teguh dalam prinsip yang tidak tergoyahkan.	0,55822	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Tanggung Jawab</b>					
19	Pekerjaan yang telah diberikan mampu diselesaikan dengan baik.	0,8237	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	Karyawan mampu bekerja dengan standar yang ditetapkan.	0,8237	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

21	Karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan.	0,79228	0,361	r hitung > r tabel	Valid
----	--	---------	-------	--------------------	-------

Uji Validitas bisa dilihat dari output “*correlation*” kolom “*pearson correlation*” t hitung untuk variabel kinerja karyawan. Dari uji validitas dapat disimpulkan bahwa 3 item dinyatakan tidak valid karena  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , dengan nomor 4, 11, dan 15. Sedangkan item lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pembahasan selanjutnya.

- Uji Reabilitas adalah hal yang dapat dipercaya. Hal yang dikatakan mempunyai reabilitas yang tinggi jika tes tersebut memberikan data hasil yang tetap, walaupun diberikan pada waktu yang berbedakepada responden yang sama. Kuesioner yang tidak valid dibuang atau diganti dan kuesioner yang valid.

#### Hasil output variabel pelatihan

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	21

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Pelatihan sebesar  $0,943 > 0,361$  dengan total jumlah 24 pertanyaan, yang berarti 3 pertanyaan tidak reliabel dan 21 item pertanyaan dinyatakan reliabel.

#### Hasil output variabel kinerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	18

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja sebesar  $0,938 > 0,361$  dengan total jumlah 21 pertanyaan, yang berarti 3 pertanyaan tidak reliabel dan 18 item pertanyaan dinyatakan reliabel.

Dalam kesimpulan ini, validitas dan reabilitas merupakan syarat pokok bagi alat ukur untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian.

### 3.7. Metode Analisis Data

#### 3.7.1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Sampel

x = Skor (Pelatihan)

y = Skor (Kinerja Karyawan)

#### 3.7.2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X terhadap Y dengan menggunakan rumus koefisien korelasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

#### 3.7.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada hubungan yang kuat antara program pelatihan dengan kinerja karyawan. Maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r<sup>2</sup> = Koefisien Korelasi

th = thitung

Langkah-langkah uji hipotesis koefisien korelasi sebagai berikut :

##### 1. Menentukan Hipotesis Statistik

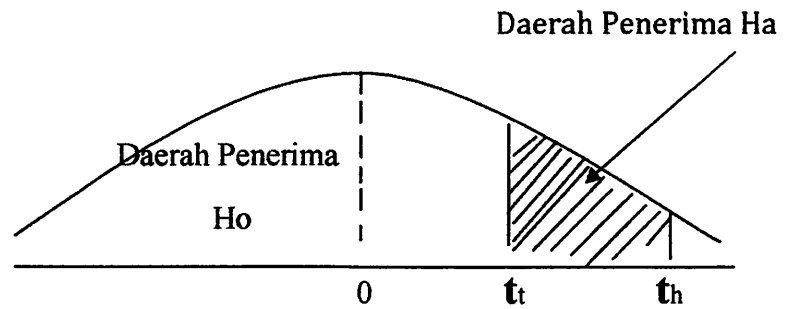
Ho : r = 0 ; artinya tidak terdapat hubungan nyata antara program pelatihan dengan kinerja karyawan.

Ha : r > 0 ; artinya terdapat hubungan nyata antara program pelatihan dengan kinerja karyawan.

## 2. Menentukan nilai t tabel

Nilai t tabel, diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - 2$

## 3. Gambar Kurva Hipotesis



(Danang Sunyoto; 2015 : 126)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

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

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

PT. Citra Abadi Sejati adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri garment (pakaian jadi), yang berdiri sejak tahun 1983 dengan akta pendirian No. 193, 31 Oktober 1983 yang dibuat oleh Notaris Winanto Martani, SH., di Jakarta. Lokasi PT. Citra Abadi Sejati beralamat di Jl. Raya Jonggol Km.2,5. Kampung Sawah. Cileungsi Kidul. Cileungsi – Bogor 16820. Dengan luas tanah 48.000 M<sup>2</sup>.

Perusahaan ini merupakan salah satu grup Busana Apparel. Selain itu ada juga PT. Busana Perkasa Garment dan PT. Ungaran Sari Garment yang berkantor pusat di Gedung Mulia Center Jakarta. Jumlah karyawan keseluruhan saat ini adalah sebanyak 3.200 orang. Perusahaan ini menggunakan sistem Job Order, dimana sistem tersebut dilakukan sesuai dengan pesanan *Buyer* (pembeli). Produksi yang dilakukan yaitu berupa celana panjang, celana pendek, blazer, dress, jaket, kemeja lengan panjang, kemeja lengan pendek, celana jeans, dan lain-lain sesuai dengan pesanan yang telah disetujui.

Dalam upaya meningkatkan produksi pada perusahaan, PT. Citra Abadi Sejati mengadakan pelatihan kepada karyawannya sebanyak 5 kali dalam setahun. Pada tahun 1996, PT. Citra Abadi Sejati telah mendapatkan sebuah penghargaan “PRIMANYARTA” dari pemerintahan indonesia yang dinilai dapat membantu meningkatkan pertumbuhan perekonomian indonesia secara makro.

##### **4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan**

Alasan didirikannya perusahaan ini adalah sebagai berikut:

- Membuka lapangan kerja baru, khususnya untuk didaerah sekitar perusahaan.
- Untuk meningkatkan pendapatan devisa negara.
- Menarik tenaga-tenaga profesional dan memiliki pengalaman khususnya dibidang garment.

PT. Citra Abadi Sejati memiliki visi dan misi sebagai berikut:

##### **A. Visi**

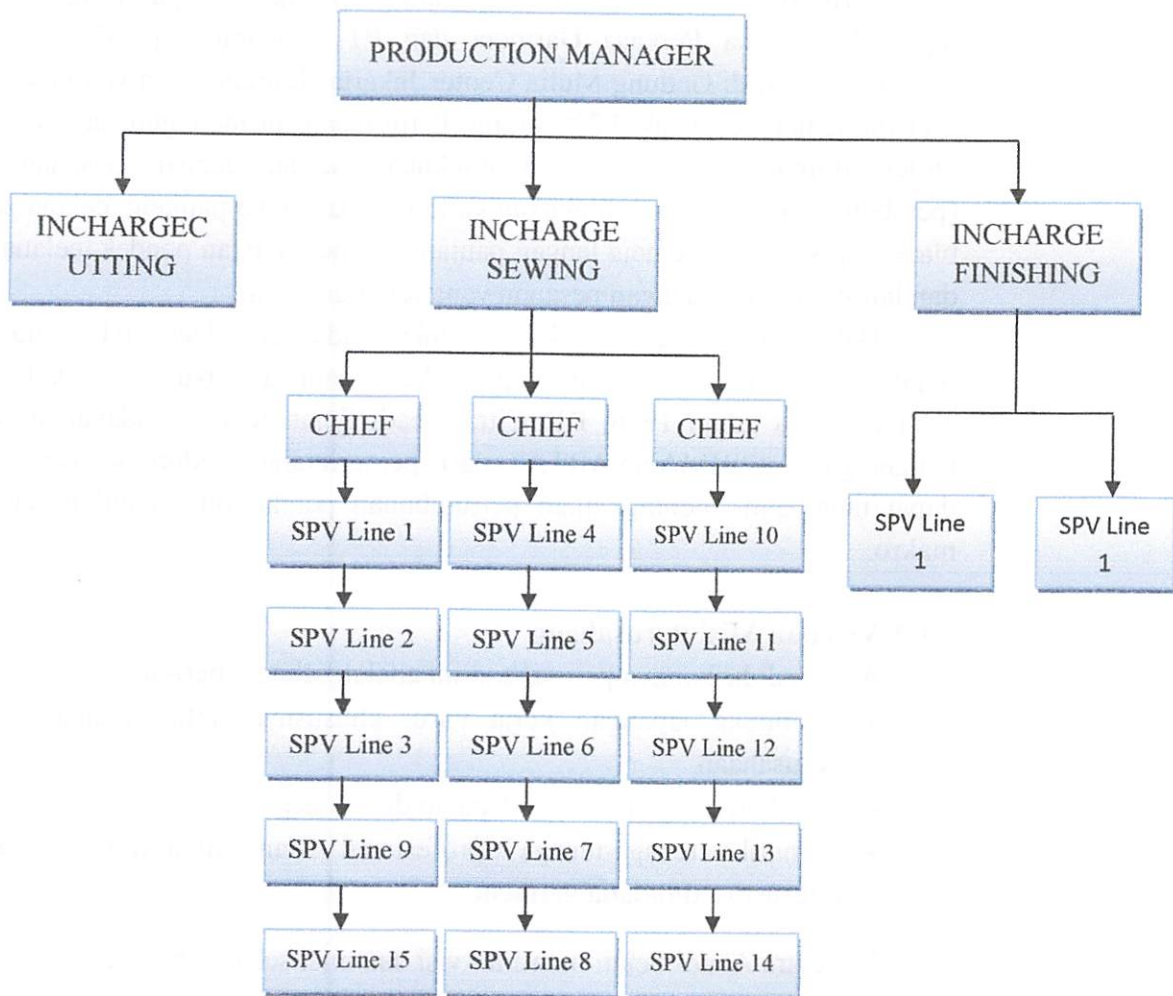
- Mengembangkan dan mengenalkan industri garment secara luas baik di Indonesia maupun diluar negeri.
- Menjadi provider utama dalam memberikan solusi terpadu untuk *lifestyle* dan dunia *fashion*.

## B. Misi

- Menjadikan PT. Citra Abadi Sejati sebagai perusahaan garment terbaik, yang mendukung perkembangan metode baik didalam maupun diluar negeri.
- Kita unggul dalam *design* , pengembangan dan penyediaan produk yang tepat, dengan pelayanan yang lebih bersaing dan cepat tanggap.

### 4.1.3. Struktur Organisasi

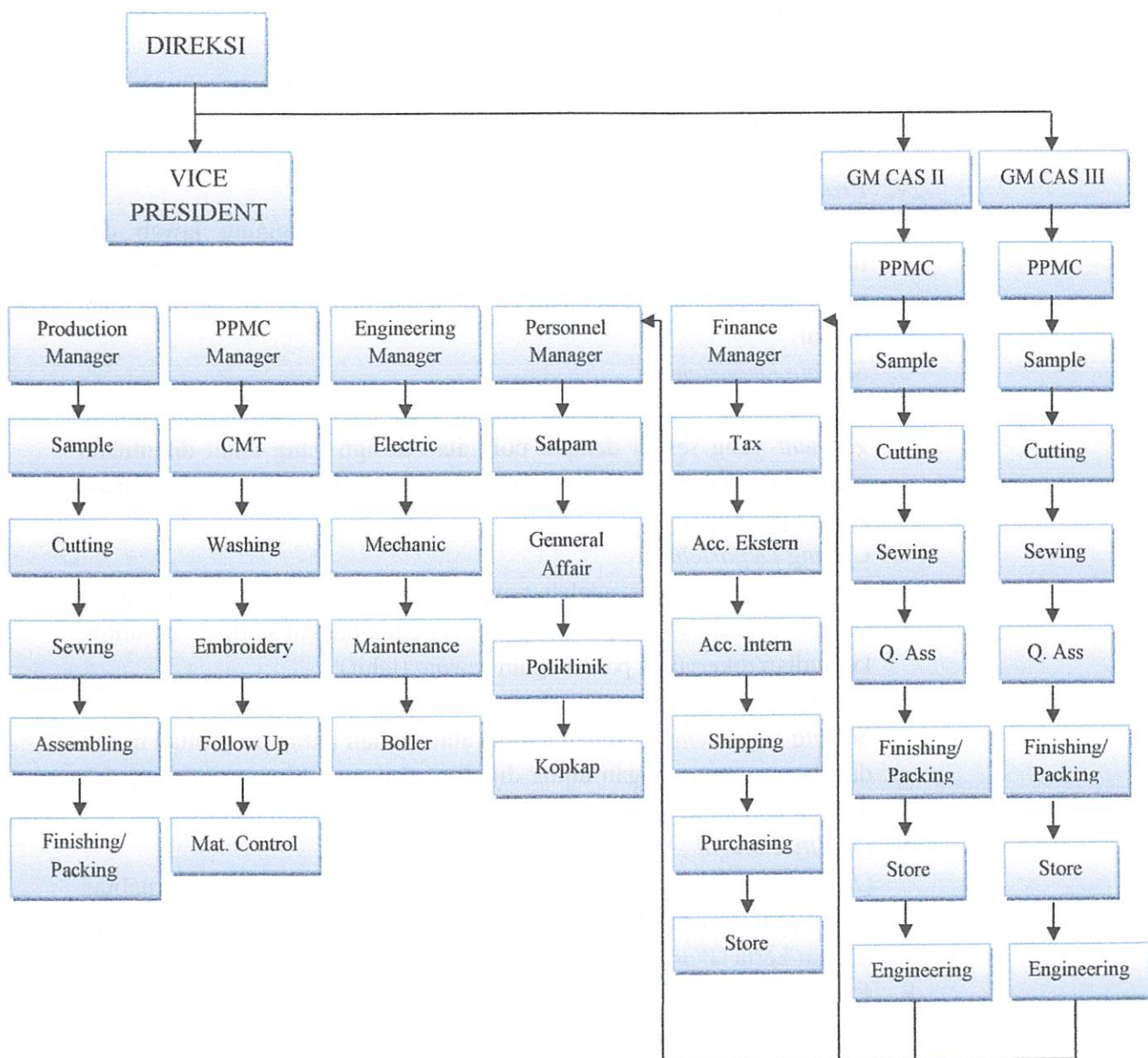
Struktur organisasi merupakan gambaran mengenai tugas, wewenang, fungsi jabatan, hubungan kerja dan tanggung jawab. Serta menggambarkan hubungan antara jalur komunikasi dari setiap bagian-bagian dengan bagian yang lain. Struktur Organisasi PT. Citra Abadi Sejati adalah sebagai berikut:



Sumber : PT. Citra Abadi Sejati

**Gambar 2.**  
Struktur General Organisasi PT. Citra Abadi Sejati

### Struktur Organisasi Utama PT. Citra Abadi Sejati.



**Gambar 3.**  
Struktur Organisasi Utama PT. Citra Abadi Sejati.

Untuk menunjang kelancaran usaha dan bekerjanya sistem organisasi perusahaan dengan baik, maka diperlukannya sistem organisasi. Adapun penjelasan dari struktur organisasi perusahaan sebagai berikut:

1. *Direksi*

Direksi adalah pemilik atau pemegang saham perusahaan PT. Citra Abadi Sejati (CAS) yang berkantor pusat di Jakarta.

2. *Vice President*

Mempunyai tanggung jawab penuh terhadap operasional perusahaan, termasuk rugi atau laba perusahaan.

3. *General Manager*

*General Manager* adalah seseorang yang bertanggung jawab atas operasional produksi pada masing-masing unit, sehingga dapat menghasilkan *output* produksi yang maksimal.

4. *Production Manager*

*Production Manager* adalah orang yang bertanggung jawab dan mengatur jalannya pekerjaan yang menyangkut produksi, sehingga proses produksi dapat berjalan lancar sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

5. *Sample Departement*

*Sample Departement* adalah tempat atau bagian pembuatan *sample garment* yang sesuai dengan pola atau design yang telah ditentukan oleh *buyer* (pemesan) dan setelah disetujui kemudian proses pada bagian produksi.

6. *Cutting Departement*

*Cutting Departement* adalah tempat atau bagian pemotongan bahan (fabric) sesuai dengan pola yang dibuat pada bagian sampel dan untuk kemudian dikerjakan pada bagian *sewing* (jahit).

7. *Sewing Departement*

*Sewing Departement* adalah tempat atau bagian untuk penjahitan bahan dari bagian pemotongan untuk dijadikan bahan jadi yang sudah sesuai dengan lembar kerja atau sampel yang ditentukan oleh pemesan.

8. *Quality Control*

*Quality Control* adalah dimana tempat atau bagian pengecekan kualitas bahan jadi dari hasil produksi dibagian menjahit, agar sesuai dengan lembar kerja (*Work Sheet*) yang telah ditentukan.

9. *Finishing*

*Finishing* adalah tempat atau bagian dimana bahan jadi telah selesai dikerjakan yang sesuai dengan design yang diminta oleh pembeli.

Adapun empat bagian *finishing* atau penyelesaian yang terdiri dari : *B.Hole, Pressing, Folding dan Packing*.

- *B.Hole* adalah proses pembuatan lubang kancing dan memasang kancing sesuai dengan lembar kerja yang sudah ditentukan.
- *Pressing* adalah proses dimana bahan pemesanan yang telah jadi disetrika agar lebih terlihat rapi dalam pengiriman kepada pembeli.
- *Folding* adalah proses melipat bahan jadi dan memberikan atau menggantungkan harga pada bahan jadi tersebut serta memasukkannya kedalam plastik (*polybag*).



- *Packing* adalah proses dimana bahan jadi sudah siap dan masuk kedalam proses pengepakan untuk dikirim kepada pembeli.

#### 10. *Personal Manager*

*Personal Manager* adalah kepala bagian personalia atau manajemen yang mengkhususkan dalam bidang personalia atau dalam kepegawaian. Manajemen personalia memiliki tanggung jawab yaitu sebagai berikut:

- Merumuskan dan membuat peraturan atau kebijakan perusahaan untuk dilaksanakan dengan semestinya dan berjalan dengan baik.
- Merekrut dan menyeleksi karyawan baru maupun karyawan lama yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut.
- Mendukung dan membantu perusahaan agar produksi berjalan dengan baik dan sesuai dengan semestinya.
- Bertanggung jawab dalam mengenai sumber daya manusia didalam seluruh karyawan yang ada pada perusahaan.

#### 11. *Finance Manager*

*Finance Manager* adalah seorang yang memiliki tanggung jawab atas keuangan perusahaan dan membuat kebijakan atau peraturan intern yang menyangkut pada biaya dalam perusahaan tersebut. Adapun bagian-bagian dari seorang manajemen keuangan adalah sebagai berikut:

- *Tax* adalah bagian dari *Accounting* yang mengurus dan menangani masalah –masalah dalam perpajakan.
- *Accounting Intern* adalah menangani masalah keuangan yang bersifat dari dalam perusahaan atau intern.
- *Accounting Extern* adalah menangani masalah keuangan yang beresifat dari dalam perusahaan atau eksteren.
- *Shipping* adalah bagian yang dilakukan untuk mengurus dokumen dan segala kebutuhan dalam bidang ekspor maupun impor.
- *Purchase* adalah yang mengurus bagian pembelian atau pemesanan bahan baku untuk keperluan produksi.

#### 12. *Store*

*Store* adalah bagian yang memiliki tugas untuk menerima barang sesuai dengan pemesanan pembeli, menyimpan dan merawat barang masuk atau mengecek stok barang, mencatat barang masuk atau stok barang yang masuk, mengeluarkan barang material yang dilakukan dengan tingkat kesesuaian permintaan, dan mengamankan atau merawat barang material.

#### 13. *PPMC Manager*

*PPMC Manager* adalah seseorang yang bertanggung jawab dalam membuat perencanaan produksi dan membuat lembar kerja atau

intruksi kerja, membuat konsumsi pemakaian bahan baku dan membuat (*Purchase Order / PO*) atau permintaan pembelian barang. Dan mengawasi (*Follow Up*) mulai dari datangnya bahan baku, pengerjaan proses produksi sampai dengan (*Shipment*) yaitu barang yang siap dikirim untuk di ekspor.

#### 14. *CMT (Cutting, Machine, Treatment)*

Adalah bagian yang mengurus masalah produksi yang dikerjakan diluar perusahaan (sub. Contract) , tetapi PT. Citra Abadi Sejati (CAS) tetap bertanggung jawab atas pengerjaan dan pengiriman barang tersebut.

- *Washing* adalah mengurus serta menangani masalah pencucian barang jadi yang dilakukan diluar perusahaan.
- *Embroidery* adalah mengurus masalah border diluar perusahaan.
- *Follow Up* adalah melakukan pengawasan terhadap proses *order* bahan jadi yang diproduksi.
- *Material Control* adalah untuk melakukan pengecekan atau mengecek bahan baku atau barang yang masuk sudah sesuai dengan pesanan dan selanjutnya membuat laporan tertulis kepada *PPMC Manager*.

#### 15. *Engineering Manager*

*Engineering Manager* adalah seorang yang bertanggung jawab atas pemakaian mesin-mesin, perawatan, dan kapasitas penggunaan listrik pada setiap mesin. Adapun empat bagian yang masing-masing mempunyai tanggung jawab yaitu: *Electric, Mechanic, Maintenance, Boiler*.

- *Electric* adalah yang bertanggung jawab atas pemeliharaan dan pendistribusian pemakaian listrik untuk di setiap bagian.
- *Mechanic* adalah mengurus perbaikan disetiap adanya masalah pada bagian mesin yang mengalami kerusakan atau gangguan.
- *Maintenance* adalah untuk melakukan perawatan dan pemeliharaan mesin secara baik.
- *Boiler* adalah mengurus masalah mesin penambah daya listrik terhadap mesin yang dipakai untuk melakukan produksi.

#### 16. Satuan Pengamanan

Bertanggung jawab atas keamanan perusahaan, ikut dalam menertibkan atau menegakkan peraturan tentang kedisiplinan karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

#### 17. *General Affairs*

*General Affairs* adalah seseorang yang mengurus atau menangani pekerjaan yang bersifat umum. Seperti kebersihan dalam dan luar lingkungan perusahaan atau menangani masalah perizinan-perizinan perusahaan.

#### 18. Poliklinik

Adalah balai pengobatan yang menangani karyawan apabila karyawan sedang jatuh sakit, atau memberikan rujukan ke rumah sakit untuk penanganan lebih lanjut dan memberikan saran atau motivasi kepada karyawan agar kondisi selalu sehat dan bisa menjaga kondisi jauh lebih baik.

#### 19. Kopkar (Koperasi Karyawan)

Kopkar adalah Koperasi Karyawan yaitu suatu badan usaha berbadan hukum yang mengelola atau mengurus segala kebutuhan karyawan. Seperti halnya adalah mengurus makan karyawan atau (*catering*), usaha simpan pinjam, dan pengadaan berbagai macam barang kebutuhan karyawan yang dijual didalam koperasi.

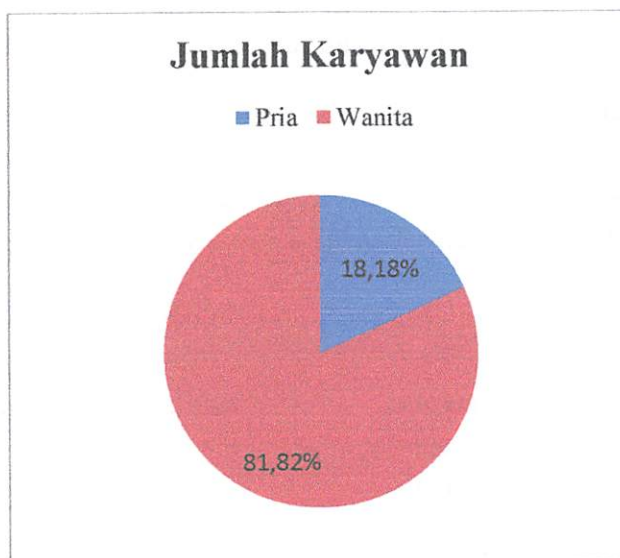
### 4.2 Bahasan Perumusan Dan Tujuan Penelitian

#### 4.2.1. Profil Responden

Profil responden yang sudah di teliti oleh penulis terdiri dari 4 kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati.

**Tabel 6.**  
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Pria	20	18,18%
2	Wanita	90	81,82%
	<b>Jumlah</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

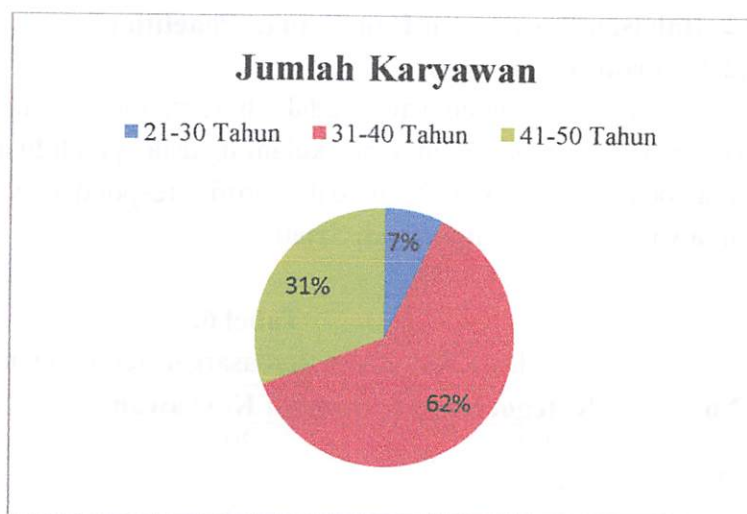


**Gambar 4.**  
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua karyawannya rata-rata berjenis kelamin perempuan sebanyak 90 dengan presentase 81,82% dari 110 responden.

**Tabel 7.**  
Data Karyawan Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	21-30 Tahun	8	7,27%
2	31-40 Tahun	68	61,81%
3	41-50 Tahun	34	30,90%
	<b>Jumlah</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

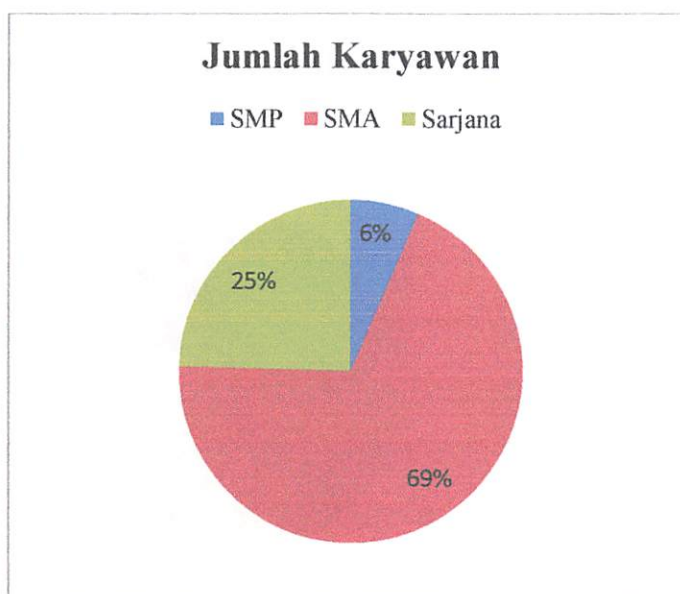


**Gambar 5.**  
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia diantara 31 – 40 Tahun sebanyak 68 karyawan dengan persentase 61,81% dari 110 responden. Sedangkan usia terendah adalah diantara 21 – 30 Tahun sebanyak 8 karyawan dengan presentase 7,27%.

**Tabel 8.**  
Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SMP	7	6,36%
2	SMA	76	69,09%
3	Sarjana	27	24,54%
	<b>Jumlah</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>



**Gambar 6.**

Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas jumlah karyawan respondennya berpendidikan SMA sebanyak 76 karyawan dengan persentase 69,09% dari 110 responden. Sedangkan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 27 karyawan dengan persentase 24,54% dan tingkat pendidikan terendah SMP dengan persentasae 6,36%

**Tabel 9.**

Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 1 Tahun	0	0
2	2 – 3 Tahun	5	4,54%
3	4 – 5 Tahun	15	13,63%
4	>5 Tahun	90	81,81%
	<b>Jumlah</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

## 1. Kebutuhan

**Tabel 11.**  
**Pertanyaan Responden**  
**“Kebutuhan Materi Pelatihan Yang Diberikan Perusahaan Sudah Sesuai”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	9,09%
Setuju	4	99	396	90%
Kurang Setuju	3	1	3	0,90%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>449</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator kebutuhan dengan pernyataan kebutuhan materi pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sesuai adalah setuju dengan persentase tertinggi adalah 90% , sedangkan hasil persentase 9,09% sangat setuju dan persentase terendah adalah 0,90% yaitu kurang setuju.

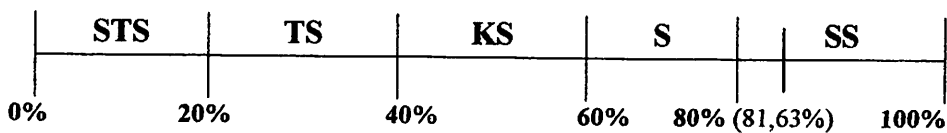
Total Tanggapan Responden:

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

$$= \frac{449}{5 \times 110} \times 100\%$$

$$= 81,63\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 449 dengan jumlah 81,63%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik

**Tabel 12.**  
Pernyataan Responden  
“Kebutuhan Materi Yang Diberikan Sudah Memenuhi Kriteria Dan Mudah Dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	9,09%
Setuju	4	99	396	90%
Kurang Setuju	3	1	3	0,90%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>449</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator kebutuhan dengan pernyataan kebutuhan materi yang diberikan sudah memenuhi kriteria dan mudah dilakukan adalah setuju dengan persentase tertinggi adalah 90% , sedangkan hasil persentase 9,09% sangat setuju dan persentase terendah adalah 0,90% yaitu kurang setuju.

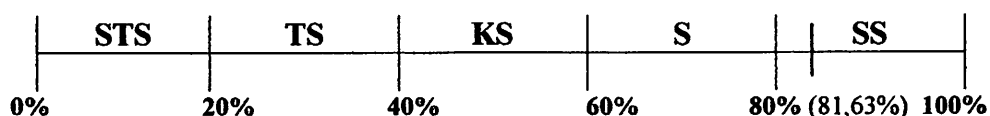
Total Tanggapan Responden :

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

$$= \frac{449}{5 \times 110} \times 100\%$$

$$= 81,63\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 449 dengan jumlah 81,63%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik

**Tabel 13.**  
Pernyataan Responden  
“Mendapatkan Materi Yang Sudah Diberikan Dan Sesuai Kebutuahn  
Masing-Masing Yang Dibutuhkan Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	9,09%
Setuju	4	99	396	90%
Kurang Setuju	3	1	3	0,90%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>449</b>	<b>100%</b>

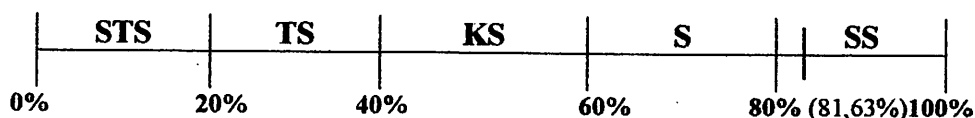
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator kebutuhan dengan pernyataan mendapatkan materi yang sudah diberikan dan sesuai kebutuhan masing-masing yang dibutuhkan karyawan adalah setuju dengan persentase tertinggi 90% , sedangkan hasil persentase 9,09% sangat setuju dan persentase terendah adalah 0,90% yaitu kurang setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{449}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 81,63\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 449 dengan jumlah 81,63%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik



## 2. Sasaran

**Tabel 14.**  
Pernyataan Responden  
“Sasaran Program Pelatihan Dimengerti Oleh Peserta Maupun  
InstrukturPelatihan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	27,27%
Setuju	4	80	320	72,72%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>

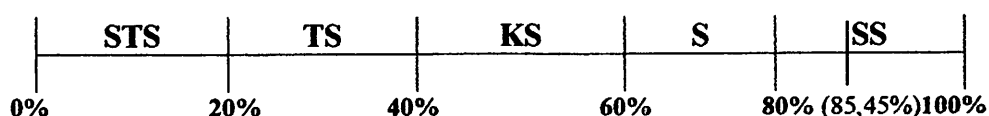
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator sasaran dengan sasaran program pelatihan dimengerti oleh peserta maupun instruktur pelatihan adalah setuju dengan persentase tertinggi 72,72%, sedangkan hasil persentase 27,27% sangat setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{470}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 85,45\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 470 dengan jumlah 85,45%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik

**Tabel 15.**  
Pernyataan Responden  
“Program Pelatihan Diselenggarakan Sesuai Standar Yang Ditetapkan  
Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	27,27%
Setuju	4	80	320	72,72%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>470</b>	<b>100%</b>

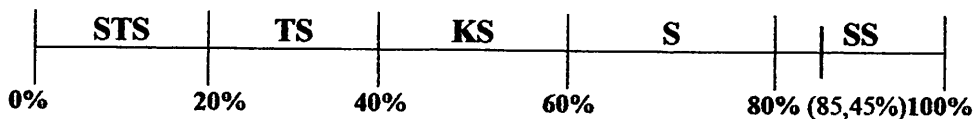
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator sasaran dengan pernyataan program pelatihan diselenggarakan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan adalah setuju dengan persentase tertinggi 72,72%, sedangkan hasil persentase 27,27% sangat setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{470}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 85,45\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 470 dengan jumlah 85,45%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik.

**Tabel 16.**  
Pernyataan Responden  
“Pemberian Program Pelatihan Untuk Mengurangi Dan Mencegah  
Terjadinya Kecelakaan Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	45	225	40,90%
Setuju	4	65	260	58,18%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>485</b>	<b>100%</b>

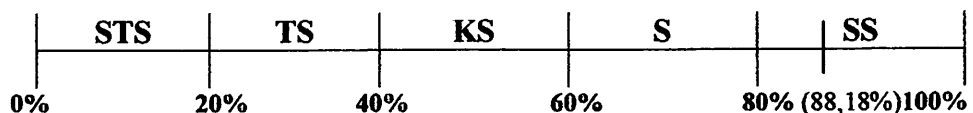
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator sasaran dengan pernyataan pemberian program pelatihan untuk mengurangi dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja adalah setuju dengan persentase tertinggi 58,18%, sedangkan hasil persentase 40,90% sangat setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{485}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 88,18\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 485 dengan jumlah 88,18%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik.

## 3. Kurikulum

**Tabel 17.**  
Pernyataan Responden  
“Memberi Penyuluhan Pelatihan Dalam Produk Baru”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	4,54%
Setuju	4	80	320	72,72%
Kurang Setuju	3	23	69	20,90%
Tidak Setuju	2	2	4	1,81%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>418</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator kurikulum dengan pernyataan memberi penyuluhan pelatihan dalam produk baru adalah setuju dengan persentase tertinggi 72,72%, sedangkan hasil persentase 20,90% kurang setuju, persentase 4,54% adalah sangat setuju dan hasil persentase terendah adalah 1,81% tidak setuju.

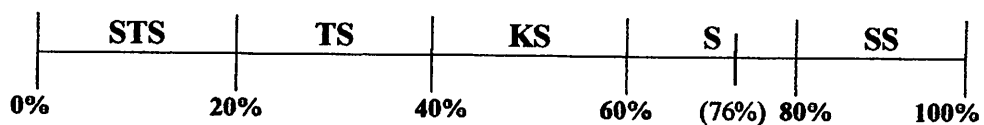
Total Tanggapan Responden :

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

$$= \frac{418}{5 \times 110} \times 100\%$$

$$= 76\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 418 dengan jumlah 76%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat dan baik.

**Tabel 18.**  
Pernyataan Responden  
“Kurikulum Yang Diberikan Berganti Dalam Setiap Pergantian Materi  
Pelatihan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	1,81%
Setuju	4	80	320	72,72%
Kurang Setuju	3	26	78	23,63%
Tidak Setuju	2	2	4	1,81%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>408</b>	<b>100%</b>

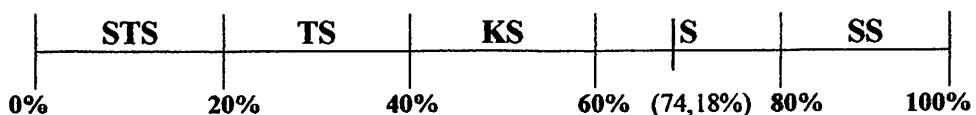
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator kurikulum dengan pernyataan kurikulum yang diberikan berganti dalam setiap pergantian materi pelatihan adalah setuju dengan persentase tertinggi 72,72%, sedangkan hasil persentase 23,63% kurang setuju, persentase 1,81% adalah sangat setuju dan hasil persentase terendah adalah 1,81% tidak setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{408}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 74,18\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 408 dengan jumlah 74,18%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah setuju dan baik.

**Tabel 19.**  
Pernyataan Responden  
“Materi Yang Diberikan Sesuai Dengan Kurikulum”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	2,72%
Setuju	4	82	328	74,54%
Kurang Setuju	3	22	66	20%
Tidak Setuju	2	3	6	2,72%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>415</b>	<b>100%</b>

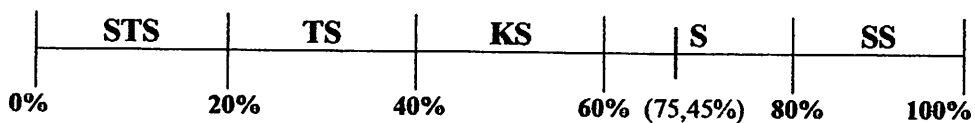
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator kurikulum dengan pernyataan materi yang diberikan sesuai dengan kurikulum adalah setuju dengan persentase tertinggi 74,54%, sedangkan hasil persentase 20% kurang setuju, persentase 2,72% adalah sangat setuju dan hasil persentase terendah adalah 2,72% tidak setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{415}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 75,45\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 415 dengan jumlah 75,45%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah setuju dan baik.

## 4. Peserta

Tabel 20.

## Pernyataan Responden

“Karyawan Berpartisipasi Aktif Dalam Program Pelaksanaan Pelatihan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	2,72%
Setuju	4	78	312	70,90%
Kurang Setuju	3	20	60	18,18%
Tidak Setuju	2	9	18	0,18%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>405</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator peserta dengan pernyataan karyawan berpartisipasi aktif dalam program pelaksanaan pelatihan adalah setuju dengan persentase tertinggi 70,90%, sedangkan hasil persentase 18,18% kurang setuju, persentase 2,72% adalah sangat setuju dan hasil persentase terendah adalah 0,81% tidak setuju.

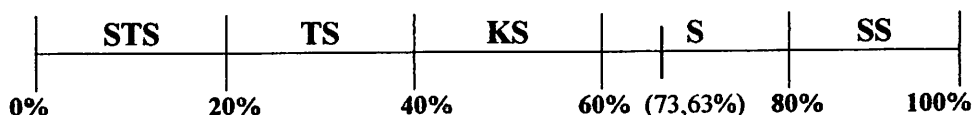
Total Tanggapan Responden :

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

$$= \frac{405}{5 \times 110} \times 100\%$$

$$= 73,63\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 405 dengan jumlah 73,63%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah setuju dan baik.

**Tabel 21.**  
Pernyataan Responden  
“Peserta Pelatihan Adalah Karyawan Baru Dan Karyawan Lama”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	10%
Setuju	4	89	356	80,90%
Kurang Setuju	3	7	21	6,36%
Tidak Setuju	2	3	6	2,72%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>438</b>	<b>100%</b>

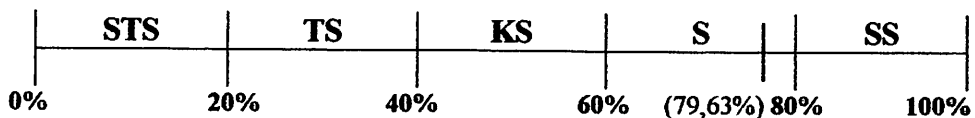
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator peserta dengan pernyataan peserta pelatihan adalah karyawan baru dan karyawan lama adalah setuju dengan persentase tertinggi 80,90%, sedangkan hasil persentase 6,36% kurang setuju, persentase 10% adalah sangat setuju dan hasil persentase terendah adalah 2,72% tidak setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{438}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 79,63\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 438 dengan jumlah 79,63%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah setuju dan baik.



**Tabel 22.**  
Pernyataan Responden  
“Peserta Program Pelatihan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai  
Dengan Ketentuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	10,90%
Setuju	4	94	376	85,45%
Kurang Setuju	3	4	12	3,63%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>448</b>	<b>100%</b>

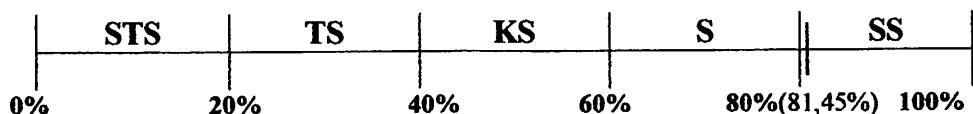
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator peserta dengan pernyataan peserta program pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan adalah setuju dengan persentase tertinggi 85,45%, sedangkan hasil persentase 10,90% sangat setuju, persentase 3,63% adalah kurang setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{448}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 81,45\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 488 dengan jumlah 81,45%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik.

## 5. Pelatih

**Tabel 23.**  
Pernyataan Responden  
“Pelatih Dalam Menyampaikan Materi Mudah Dimengerti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	26,36%
Setuju	4	81	324	73,63%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>469</b>	<b>100%</b>

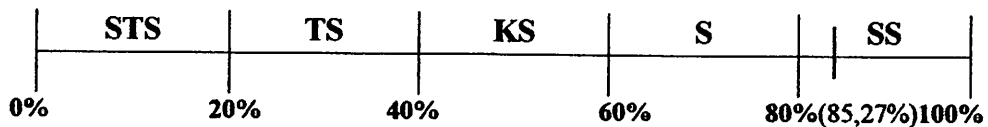
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator pelatih dengan pernyataan pelatih dalam menyampaikan materi mudah di mengerti adalah setuju dengan persentase tertinggi 73,63%, sedangkan 23,36% hasil persentase sangat setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{469}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 85,27\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 469 dengan jumlah 85,27%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik.

**Tabel 24.**  
Pernyataan Responden  
“Memberikan Materi Pelatihan Dengan Baik Dan Jelas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	31,81%
Setuju	4	75	300	68,18%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>475</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator pelatih dengan pernyataan memberikan materi pelatihan dengan baik dan jelas adalah setuju dengan persentase tertinggi 68,18%, sedangkan 31,81% hasil persentase sangat setuju.

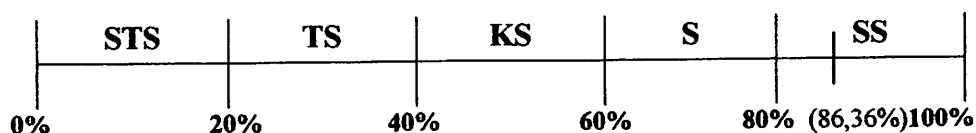
Total Tanggapan Responden :

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

$$= \frac{475}{5 \times 110} \times 100\%$$

$$= 86,36\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 475 dengan jumlah 86,36%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik.

**Tabel 25.**  
Pernyataan Responden  
“Instruktur Yang Melatih Merupakan Orang Yang Ahli Dalam Bidangnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	28,18%
Setuju	4	79	316	71,81%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>471</b>	<b>100%</b>

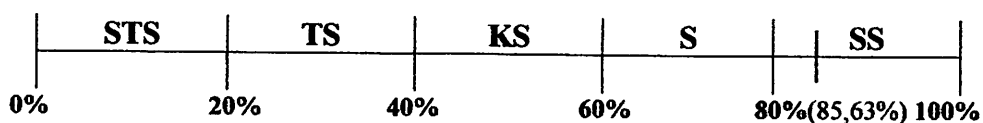
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator pelatih dengan pernyataan instruktur yang melatih merupakan orang yang ahli dalam bidangnya adalah setuju dengan persentase tertinggi 71,81%, sedangkan 28,18% hasil persentase sangat setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{471}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 85,63\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 471 dengan jumlah 85,63%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik.

## 6. Pelaksanaan

**Tabel 26.**  
Pernyataan Responden  
“Pelaksanaan Dilakukan Sesuai Ketentuan Atau Jadwal Yang Sudah  
Direncanakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	22,72%
Setuju	4	70	280	63,63%
Kurang Setuju	3	10	30	9,09%
Tidak Setuju	2	5	10	4,54%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>445</b>	<b>100%</b>

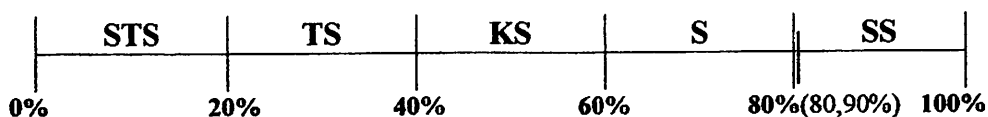
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator pelaksanaan dengan pernyataan pelaksanaan dilakukan sesuai ketentuan atau jadwal yang sudah direncanakan adalah setuju dengan persentase tertinggi 63,63%, sedangkan 22,72% hasil persentase sangat setuju, hasil persentase kurang setuju sebesar 9,09% dan persentase 4,54% tidak setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{445}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 80,90\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 445 dengan jumlah 80,90%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik.

**Tabel 27.**  
Pernyataan Responden  
“Pelaksanaan Dilakukan Untuk Memberikan Materi Tentang Pelatihan  
Kepada Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	20,90%
Setuju	4	85	340	77,27%
Kurang Setuju	3	2	6	1,81%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>461</b>	<b>100%</b>

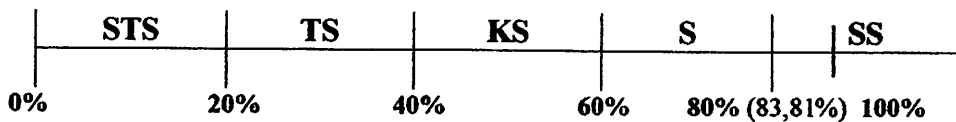
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator pelaksanaan dengan pernyataan pelaksanaan dilakukan untuk memberikan materi tentang pelatihan kepada karyawan adalah setuju dengan persentase tertinggi 77,27%, sedangkan 20,90% hasil persentase sangat setuju, hasil persentase kurang setuju sebesar 1,81%.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{461}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 83,81\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 461 dengan jumlah 83,81%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik.

**Tabel 28.**  
Pernyataan Responden  
“Dilakukan Untuk Mengetahui Pelatihan Sesuai Dengan Pelaksanaan  
Yang Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	13,63%
Setuju	4	85	340	77,27%
Kurang Setuju	3	5	15	4,54%
Tidak Setuju	2	5	10	4,54%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>440</b>	<b>100%</b>

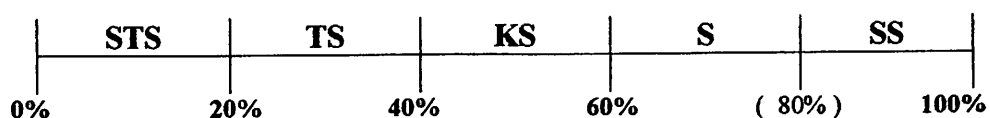
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator pelaksanaan dengan pernyataan dilakukan untuk mengetahui pelatihan sesuai dengan pelaksanaan yang ditetapkan adalah setuju dengan persentase tertinggi 77,27%, sedangkan 13,63% hasil persentase sangat setuju, hasil persentase kurang setuju sebesar 4,54% dan persentase 4,54% tidak setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{440}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 440 dengan jumlah 80%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik.

## 7. Evaluasi

**Tabel 29.**  
Pernyataan Responden  
“Hasil Yang Didapat Dari Pelatihan Dievaluasi Dan Diperhitungkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	18,18%
Setuju	4	78	312	70,90%
Kurang Setuju	3	10	30	9,09%
Tidak Setuju	2	2	4	1,81%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>446</b>	<b>100%</b>

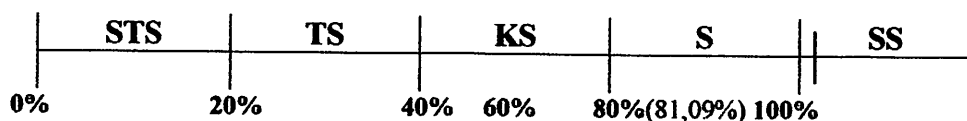
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator evaluasi dengan pernyataan hasil yang didapat dari pelatihan dievaluasi dan diperhitungkan adalah setuju dengan persentase tertinggi 70,90%, sedangkan 18,18% hasil persentase sangat setuju, hasil persentase kurang setuju sebesar 9,09% dan persentase 1,81% tidak setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{446}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 81,09\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 445 dengan jumlah 81,09%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik.



**Tabel 30.**  
Pernyataan Responden  
"Evaluasi Pelatihan Yang Dilakukan Telah Sesuai Dan Objektif"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	17,27%
Setuju	4	78	312	70,90%
Kurang Setuju	3	11	33	10%
Tidak Setuju	2	2	4	1,81%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>444</b>	<b>100%</b>

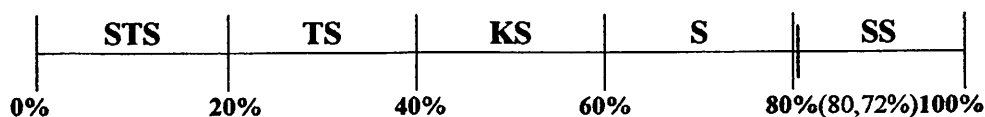
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator evaluasi dengan pernyataan hasil yang didapat dari pelatihan dievaluasi dan diperhitungkan adalah setuju dengan persentase tertinggi 70,90%, sedangkan 18,18% hasil persentase sangat setuju, hasil persentase kurang setuju sebesar 9,09% dan persentase 1,81% tidak setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{444}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 80,72\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 444 dengan jumlah 80,72%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik.

**Tabel 31.**  
Pernyataan Responden  
“Evaluasi Dalam Pelatihan Sangat Diperlukan Dan Dibutuhkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	22,72%
Setuju	4	70	280	63,63%
Kurang Setuju	3	12	36	10,90%
Tidak Setuju	2	3	6	2,72%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>447</b>	<b>100%</b>

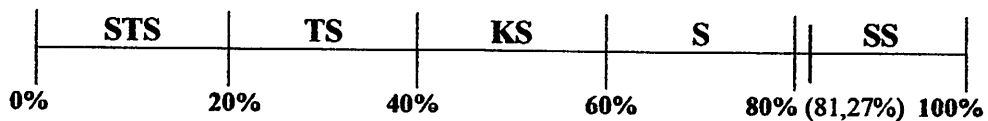
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai pelatihan pada indikator evaluasi dengan pernyataan evaluasi dalam pelatihan sangat diperlukan dan dibutuhkan adalah setuju dengan persentase tertinggi 63,63%, sedangkan 22,72% hasil persentase sangat setuju, hasil persentase kurang setuju sebesar 10,90% dan persentase 2,72% tidak setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{447}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 81,27\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 447 dengan jumlah 80,90%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik.

Untuk mengetahui bagaimana program pelatihan pada PT. Citra Abadi Sejati maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pertanyaan pelatihan kerja sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{1.343}{21} \\
 &= 63,95\%
 \end{aligned}$$

Kesimpulan dari 21 (dua puluh satu) pernyataan dalam satu variabel pelatihan, yaitu variabel yang pernyataannya dijawab oleh responden sebanyak 110 dapat ditarik kesimpulan sebesar 63,95%.

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan sebaran interval Program Pelatihan sebagai berikut :

**Tabel 32.**

Sebaran Nilai Interval Program Pelatihan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono (2012 : 242)

Berdasarkan rata-rata persentase dengan sebaran interval diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada karyawan PT. Citra Abadi Sejati adalah kuat, yang berarti bahwa pelatihan pada karyawan berjalan dengan baik sesuai prosedur yang ditentukan.

#### 4.2.3. Kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati

Kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati sudah berjalan dengan baik. Adapun perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan dengan beberapa faktor penilaian yaitu : hasil kerja, kemampuan karyawan atau managerial skill, kemampuan kerja dan kepribadian.

Dibawah ini adalah hasil dari survey terhadap karyawan PT. Citra Abadi Sejati sebagai responden dengan pertanyaan-pertanyaan kinerja karyawan sebagai berikut :

##### 1. Kualitas

**Tabel 33.**

Pernyataan Responden

”Hasil Kerja Karyawan Sudah Memenuhi Standar Yang Diinginkan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	11,81%
Setuju	4	75	300	68,18%
Kurang Setuju	3	20	60	18,18%
Tidak Setuju	2	2	4	1,81%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>429</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator kualitas dengan pernyataan hasil

kerja karyawan sudah memenuhi standar yang diinginkan perusahaan adalah setuju dengan persentase tertinggi 68,18%, sedangkan 18,18% hasil persentase kurang setuju, hasil persentase sangat setuju sebesar 11,81% dan persentase 1,81% tidak setuju.

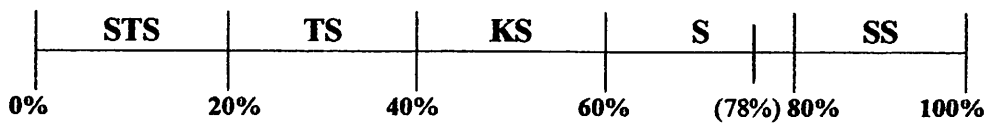
Total Tanggapan Responden :

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

$$= \frac{429}{5 \times 110} \times 100\%$$

$$= 78\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 429 dengan jumlah 78%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah kuat dan baik.

**Tabel 34.**

**Pernyataan Responden**

**“Kemampuan Karyawan Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Dikerjakan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	10,90%
Setuju	4	74	296	74%
Kurang Setuju	3	22	66	20%
Tidak Setuju	2	2	4	1,81%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>426</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator kualitas dengan pernyataan kemampuan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan adalah setuju dengan persentase tertinggi 74%, sedangkan 20% hasil persentase kurang setuju, hasil persentase sangat setuju sebesar 10,90% dan persentase 1,81% tidak setuju.

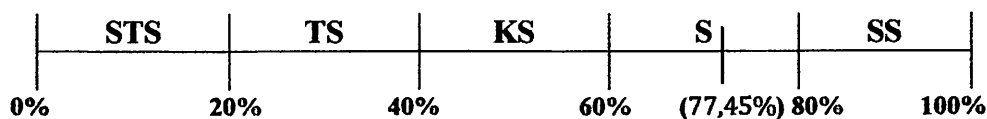
Total Tanggapan Responden :

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

$$= \frac{426}{5 \times 110} \times 100\%$$

$$= 77,45\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 426 dengan jumlah 77,45%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah kuat dan baik.

**Tabel 35.**  
Pernyataan Responden  
“Karyawan Mengerjakan Tugas Dengan Teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	4,54%
Setuju	4	85	340	77,27%
Kurang Setuju	3	20	60	18,18%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>425</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator kualitas dengan pernyataan karyawan mengerjakan tugas dengan teliti adalah setuju dengan persentase tertinggi 77,27%, sedangkan 18,18% hasil persentase kurang setuju, hasil persentase sangat setuju sebesar 4,54%.

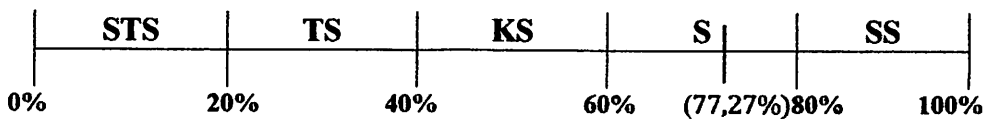
Total Tanggapan Responden :

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

$$= \frac{425}{5 \times 110} \times 100\%$$

$$= 77,27\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 425 dengan jumlah 77,27%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah kuat dan baik.

## 2. Kuantitas

**Tabel 36.**

### Pernyataan Responden

“Kuantitas Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan Tepat Pada Waktu Yang Sudah Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	65	9,09%
Setuju	4	85	300	77,27%
Kurang Setuju	3	15	60	13,63%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>429</b>	<b>100%</b>

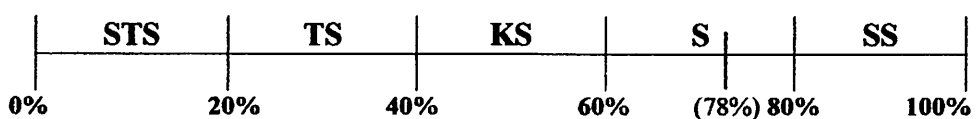
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator kuantitas dengan pernyataan kuantitas dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan tepat pada waktu yang sudah ditetapkan adalah setuju dengan persentase tertinggi 77,27%, sedangkan 13,63% hasil persentase kurang setuju, hasil persentase sangat setuju sebesar 9,09%.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{429}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 78\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 429 dengan jumlah 78%.

Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah kuat dan baik.

**Tabel 37.**  
Pernyataan Responden  
“Karyawan Menyelesaikan Tugasnya Sesuai Dengan Yang Ditentukan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	10,90%
Setuju	4	81	324	73,63%
Kurang Setuju	3	15	45	13,63%
Tidak Setuju	2	2	4	1,81%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>433</b>	<b>100%</b>

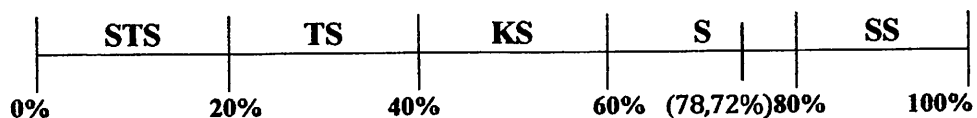
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator kuantitas dengan pernyataan karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang ditentukan perusahaan adalah setuju dengan persentase tertinggi 73,63%, sedangkan 13,63% hasil persentase kurang setuju, hasil persentase sangat setuju sebesar 10,90% dan hasil persentase 1,81% tidak setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{433}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 78,72\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 433 dengan jumlah 78,72%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah kuat dan baik.

**Tabel 38.**

Pernyataan Responden

“Karyawan Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Dan Jadwal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	11,81%
Setuju	4	77	308	70%
Kurang Setuju	3	17	51	15,54%
Tidak Setuju	2	3	6	2,72%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>430</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator kuantitas dengan pernyataan karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang ditentukan perusahaan adalah setuju dengan persentase tertinggi 70%, sedangkan 15,54% hasil persentase kurang setuju, hasil persentase sangat setuju sebesar 11,81% dan hasil persentase 2,72% tidak setuju.

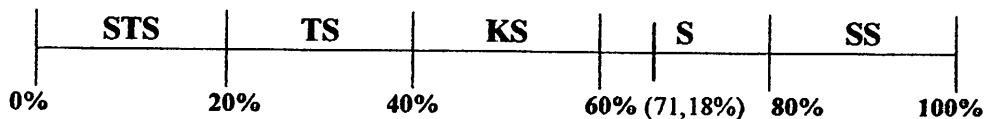
Total Tanggapan Responden :

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

$$= \frac{430}{5 \times 110} \times 100\%$$

$$= 78,18\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 430 dengan jumlah 78,18%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah kuat dan baik.



## 3. Keterampilan Kerja

**Tabel 39.**  
Pernyataan Responden  
"Mampu Melaksanakan Tugas Dengan Baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	10%
Setuju	4	72	288	65,45%
Kurang Setuju	3	27	81	24,54%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>424</b>	<b>100%</b>

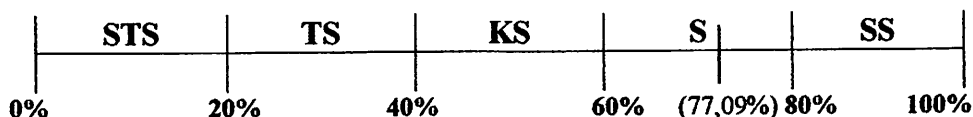
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator keterampilan kerja dengan pernyataan mampu melaksanakan tugas dengan baik adalah setuju dengan persentase tertinggi 64,45%, sedangkan 24,54% hasil persentase kurang setuju, hasil persentase sangat setuju sebesar 10%.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{424}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 77,09\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 424 dengan jumlah 77,09%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah kuat dan baik.

**Tabel 40.**  
Pernyataan Responden  
“Mampu Menyelesaikan Masalah Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	7,27%
Setuju	4	80	320	72,72%
Kurang Setuju	3	22	66	20%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>426</b>	<b>100%</b>

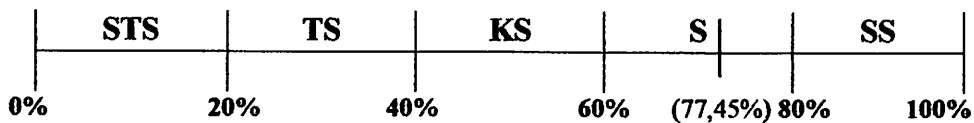
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator keterampilan kerja dengan pernyataan mampu menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan adalah setuju dengan persentase tertinggi 72,72%, sedangkan 20% hasil persentase kurang setuju, hasil persentase sangat setuju sebesar 7,27%.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{426}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 77,45\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 426 dengan jumlah 77,45%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah kuat dan baik.

**Tabel 41.**  
Pernyataan Responden  
“Mampu Menguasai Teknologi Yang Menunjang Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	9,09%
Setuju	4	80	320	72,72%
Kurang Setuju	3	20	60	18,18%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>430</b>	<b>100%</b>

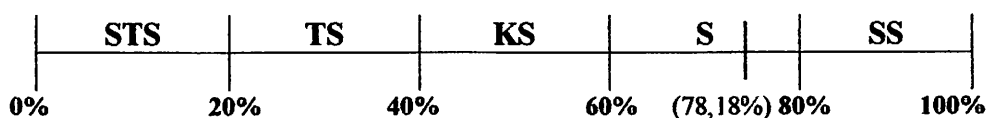
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator keterampilan kerja dengan pernyataan mampu menguasai teknologi yang menunjang pekerjaan adalah setuju dengan persentase tertinggi 72,72%, sedangkan 18,18% hasil persentase kurang setuju, hasil persentase sangat setuju sebesar 9,09%.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{430}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 78,18\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 430 dengan jumlah 78,18%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah kuat dan baik.

## 4. Disiplin Kerja

**Tabel 42.**  
Pernyataan Responden  
“Tepat Waktu Datang Ke Pabrik Atau Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	65	13,63%
Setuju	4	78	300	70,90%
Kurang Setuju	3	17	60	15,45%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>425</b>	<b>100%</b>

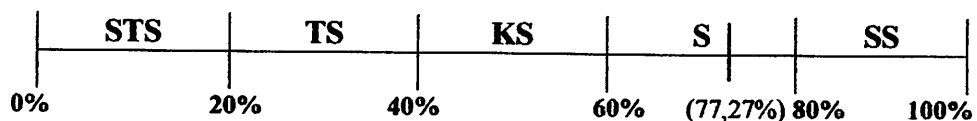
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator disiplin kerja dengan pernyataan tepat waktu datang ke pabrik atau perusahaan adalah setuju dengan persentase tertinggi 70,90%, sedangkan 15,54% hasil persentase kurang setuju, hasil persentase sangat setuju sebesar 13,63%.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{425}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 77,27\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 425 dengan jumlah 77,27%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah kuat dan baik.

**Tabel 43.**  
Pernyataan Responden  
“Mentaati Peraturan Dalam Hal Berpakaian Yang Ditentukan Oleh  
Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	16,36%
Setuju	4	80	320	72,72%
Kurang Setuju	3	10	30	9,09%
Tidak Setuju	2	2	4	1,81%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>440</b>	<b>100%</b>

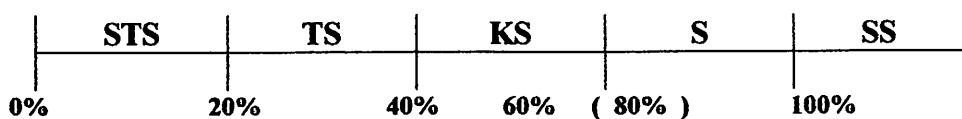
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator disiplin kerja dengan pernyataan mentaati peraturan dalam hal berpakaian yang ditentukan oleh perusahaan adalah setuju dengan persentase tertinggi 72,72%, sedangkan 16,36% hasil persentase sangat setuju, hasil persentase kurang setuju sebesar 9,09% dan hasil persentase 1,81% tidak setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{440}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 440 dengan jumlah 80%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat kuat dan baik.

**Tabel 44.**  
Pernyataan Responden  
“Mengikuti Peraturan-Peraturan Yang Telah Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	13,63%
Setuju	4	82	328	74,54%
Kurang Setuju	3	13	39	11,81%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>442</b>	<b>100%</b>

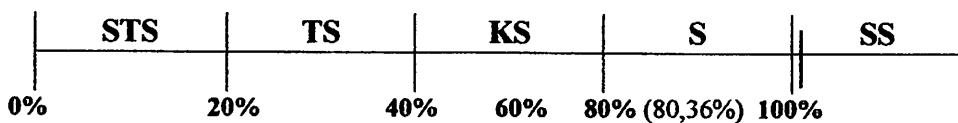
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator disiplin kerja dengan pernyataan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan adalah setuju dengan persentase tertinggi 74,54%, sedangkan 13,63% hasil persentase sangat setuju, hasil persentase kurang setuju sebesar 11,81%.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{442}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 80,36\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 442 dengan jumlah 80,36%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik.

## 5. Integritas

**Tabel 45.**  
Pernyataan Responden  
“Konsisten Dalam Melakukan Pekerjaan Yang Telah Disesuaikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	13,63%
Setuju	4	85	340	77,27%
Kurang Setuju	3	10	30	9,09%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>445</b>	<b>100%</b>

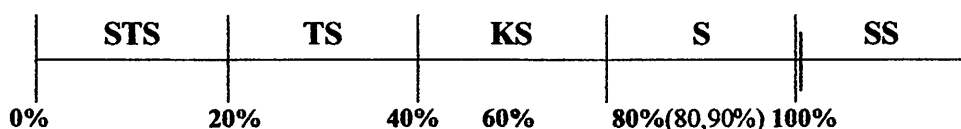
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator integritas dengan pernyataan konsisten dalam melakukan pekerjaan yang telah disesuaikan adalah setuju dengan persentase tertinggi 77,27%, sedangkan 13,63% hasil persentase sangat setuju, hasil persentase kurang setuju sebesar 9,09%.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{445}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 80,90\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 445 dengan jumlah 80,90%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik.

**Tabel 46.**  
Pernyataan Responden  
"Tindakan Sesuai Prinsip Yang Dipegang Dalam Integritas"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	4,54%
Setuju	4	83	332	75,45%
Kurang Setuju	3	20	60	18,18%
Tidak Setuju	2	2	4	1,81%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>421</b>	<b>100%</b>

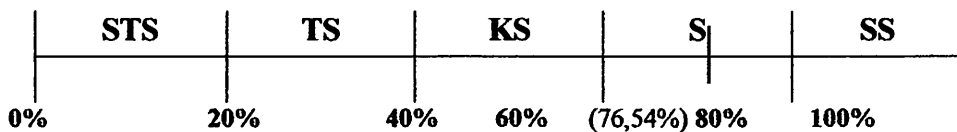
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator integritas dengan pernyataan tindakan sesuai prinsip yang dipegang dalam integritas adalah setuju dengan persentase tertinggi 75,45%, sedangkan 18,18% hasil persentase kurang setuju, hasil persentase sangat setuju sebesar 4,54% dan hasil persentase 1,81% tidak setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{421}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 76,54\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 421 dengan jumlah 76,54%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah setuju dan baik.



**Tabel 47.**  
Pernyataan Responden  
“Konsisten Dalam Prinsip Yang Tidak Tergoyahkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	4,54%
Setuju	4	75	300	68,18%
Kurang Setuju	3	28	84	25,45%
Tidak Setuju	2	2	4	1,18%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>413</b>	<b>100%</b>

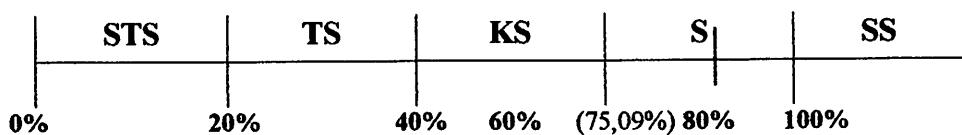
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator integritas dengan pernyataan konsisten dalam prinsip yang tidak tergoyahkan adalah setuju dengan persentase tertinggi 68,18%, sedangkan 25,45% hasil persentase kurang setuju, hasil persentase sangat setuju sebesar 4,54% dan hasil persentase 1,18% tidak setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{413}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 75,09\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 413 dengan jumlah 75,09%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah setuju dan baik.

## 6. Tanggung Jawab

**Tabel 48.**  
**Pernyataan Responden**  
**“Pekerjaan Yang Telah Diberikan Mampu Diselesaikan Dengan Baik”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	7,27%
Setuju	4	88	352	80%
Kurang Setuju	3	14	42	12,72%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>434</b>	<b>100%</b>

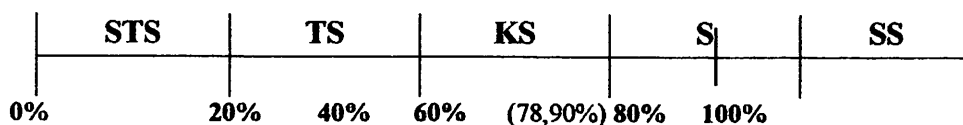
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan pekerjaan yang telah diberikan mampu diselesaikan dengan baik adalah setuju dengan persentase tertinggi 80%, sedangkan 12,72% hasil persentase kurang setuju, hasil persentase sangat setuju sebesar 7,27%.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{434}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 78,90\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 434 dengan jumlah 78,90%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah setuju dan baik.

**Tabel 49.**  
Pernyataan Responden  
“Karyawan Yang Mampu Bekerja Dengan Standar Yang Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	18,18%
Setuju	4	77	308	70%
Kurang Setuju	3	11	33	10%
Tidak Setuju	2	2	4	1,81%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>445</b>	<b>100%</b>

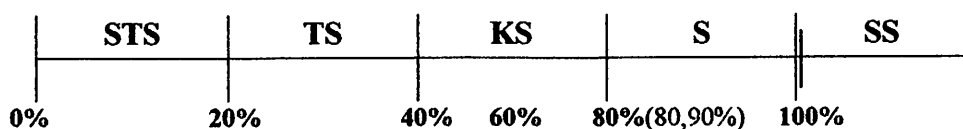
Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan karyawan yang mampu bekerja dengan standar yang ditetapkan adalah setuju dengan persentase tertinggi 70%, sedangkan 18,18% hasil persentase sangat setuju, hasil persentase kurang setuju sebesar 10% dan hasil persentase 1,18% tidak setuju.

Total Tanggapan Responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{445}{5 \times 110} \times 100\% \\
 &= 80,90\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 445 dengan jumlah 80,90%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik.

**Tabel 50.**  
Pernyataan Responden  
"Karyawan Dapat Mempertanggung Jawabkan Tugas Yang Diberikan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	14,54%
Setuju	4	87	348	79,09%
Kurang Setuju	3	5	15	4,54%
Tidak Setuju	2	2	4	1,81%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>110</b>	<b>447</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Kuesioner Diolah

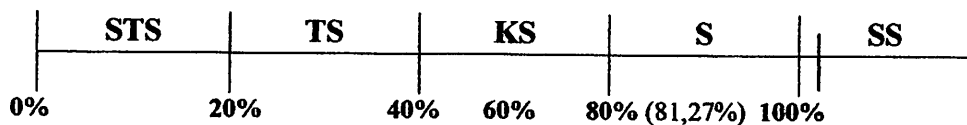
Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden mengenai kinerja karyawan pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan adalah setuju dengan persentase tertinggi 79,09%, sedangkan 14,54% hasil persentase sangat setuju, hasil persentase kurang setuju sebesar 4,54% dan hasil persentase 1,81% tidak setuju.

Total Tanggapan Responden :

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

$$= \frac{447}{5 \times 110} \times 100\% \\ = 81,27\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan total tanggapan responden terhadap 110 responden dengan jumlah skor total hasil jawaban sebanyak 447 dengan jumlah 81,27%. Dan jika dilihat menggunakan skala ordinal diatas bahwa hasilnya adalah sangat setuju dan baik.

Untuk mengetahui bagaimana program pelatihan pada PT. Citra Abadi Sejati maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pertanyaan kinerja karyawan sebagai berikut :

$$= \frac{1.294}{18} \\ = 71,88\%$$

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan sebaran interval Kinerja Karyawan sebagai berikut :

**Tabel 51.**  
Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono (2012 : 242)

Berdasarkan rata-rata persentase dengan sebaran interval diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati adalah kuat, yang berarti bahwa Kinerja pada karyawan sudah sesuai ketentuan perusahaan.

#### 4.2.4. Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Sejati

##### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 110.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Sejati, hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 52.**  
Correlations

		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,312**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	110	110
Kinerja	Pearson Correlation	,312**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	110	110

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

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa  $r = 0,312$ , artinya Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Sejati mempunyai hubungan yang rendah.

## 2. Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,312^2 \times 100\% \\
 &= 9,73\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil koefisien determinasi tersebut menunjukkan Program Pelatihan dapat memengaruhi kinerja sebesar 9,73%. Sementara dengan 90,27% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

- $H_0 : r = 0$  ; artinya tidak terdapat hubungan nyata antara program pelatihan dengan kinerja karyawan.
- $H_a : r > 0$  ; artinya terdapat hubungan nyata antara program pelatihan dengan kinerja karyawan.

Mencari t tabel

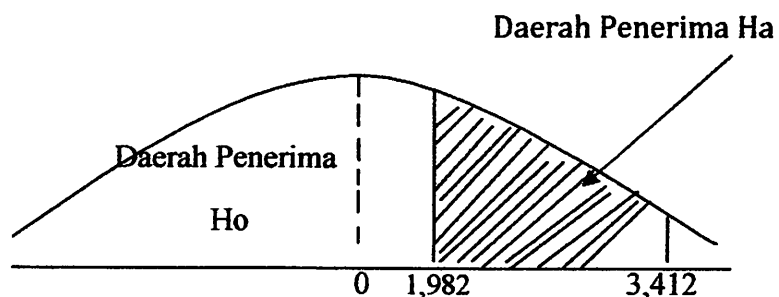
Mencari t tabel, diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - 2$  atau  $110 - 2 = 108$ . Hasil yang diperoleh adalah t tabel = 1,98217.

Menentukan t hitung dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}
 th &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} \\
 &= \frac{0,312\sqrt{110-2}}{\sqrt{(1-0,312^2)}} \\
 &= 0,312 \frac{\sqrt{108}}{\sqrt{0,9026}} = 0,312 \times 10,938 = 3,412
 \end{aligned}$$

nilai t hitung > t tabel ( $3,412 > 1,982$ ), maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Kurva :



**Gambar 9.**  
**Kurva Uji Hipotesis**

Dari kurva diatas dapat dilihat bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,412 > 1,982$ ), maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati, cabang Cileungsi.

(Danang Sunyoto; 2015 : 126)

### 4.3 Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan program pelatihan pada PT. Citra Abadi Sejati memiliki skor rata-rata sebesar 63,95%, dimana skor tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan keterangan kuat, sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa program pelatihan pada PT. Citra Abadi Sejati dinyatakan sudah baik. Sedangkan Kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati dengan jumlah responden 110 orang dengan rata-rata persentase 71,88% berada pada sebaran interval 0,60 – 0,799 dengan keterangan kuat, sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati baik.

Dengan hasil analisis koefisien korelasi diperoleh  $r = 0,312$ , artinya Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang rendah. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh Program Pelatihan dapat mempengaruhi naik turunnya Kinerja Karyawan sebesar 9,73%. Sementara 90,27% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,412 > 1,982$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata antara Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Sejati.

Berdasarkan hasil pengamatan yang saya lakukan di PT. Citra Abadi Sejati, cabang cileungsi. Menunjukkan bahwa hasil dari program pelatihan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang rendah, karena program pelatihan mendapatkan hasil persentasae sebesar 63,95% sedangkan kinerja sebesar 71,88%. Maka dari itu program pelatihan memiliki hubungan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan pada PT. Citra Abadi Sejati dengan jumlah responden 110 orang dengan rata-rata persentase 63,95% berada pada sebaran interval 0,60 – 0,799 dengan keterangan kuat, sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa program pelatihan pada PT. Citra Abadi Sejati dinyatakan sudah baik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati dengan jumlah responden 110 orang dengan rata-rata persentase 71,88% berada pada sebaran interval 0,60 – 0,799 dengan keterangan kuat, sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati baik.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut :
  - a. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh  $r = 0,312$ , artinya Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang rendah.
  - b. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh Program Pelatihan dapat mempengaruhi naik turunnya Kinerja Karyawan sebesar 9,73%. Sementara 90,27% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
  - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,412 > 1,982$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata antara Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Sejati.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulandan analisis, maka penulis memberikan saran yang kemungkinan dapat berguna bagi perusahaan PT. Citra Abadi Sejati yaitu sebagai berikut :

1. Dilihat dari hasil sebaran interval program pelatihan sebesar 63,95% yang menyatakan kuat, artinya program pelatihan pada PT. Citra Abadi Sejati sudah baik, dengan pelatihan yang sudah baik maka PT. Citra Abadi Sejati bisa lebih meningkatkan program pelatihan yang lebih baik lagi agar karyawan dapat termotivasi dan bekerja lebih giat dengan sangat baik.
2. Dalam program pelatihan memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja karyawan. Maka pelatihan pada PT. Citra Abadi Sejati harus lebih ditingkatkan lagi dalam program pelatihan dengan cara memberikan materi-



materi atau praktik-praktik kepada karyawan, dengan begitu kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat, dalam memberikan kinerja yang baik dan berdampak positif terhadap kemajuan dan perkembangan pada PT. Citra Abadi Sejati.

## DAFTAR PUSTAKA

- Byars Lloyd L & Leslie W Rue. 2005. *Human Resource Management*. ISBN America.
- Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Danang Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management*. Twelfth Edition Pearson. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jsakarta : PT. Grasindo.
- Randhawa, Gurpreet. 2007. *Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention : An Empirical Analysis*. Indian Management Studies Journal.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YPKN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan Poltak.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfa Beta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : CV Alfa Beta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Suwatno, Donni Juni Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.

V. Wiratna Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. Jakarta : Salemba Empat.

### **Hasil Penelitian**

Dwi Indah Lestari. 2016. *Hubungan Program Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Operasional Pada Grand Cempaka Resort & Convention Hotel*. Skripsi Universitas Pakuan, Bogor

Elisa Apriani. 2015. *Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor*. Skripsi Universitas Pakuan, Bogor.

Herdiana Nur Indahsari. 2016. *Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Jakarta International Container Terminal*. Skripsi Universitas Pakuan, Bogor.

Mega Melia Permata. 2016. *Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Selim Elektro Karawang*. Skripsi Universitas Pakuan, Bogor.

Ujang Amirudin. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Prima Success Pro*. Skripsi Universitas Pakuan, Bogor.

# LAMPIRAN

# PT. CITRA ABADI SEJATI

FACTORY : JL. RAYA JONGGOL KM. 2,5 KP.SAWAH  
CILEUNGSI - BOGOR  
PHONE : 021 - 8231010  
FAX : 021 - 8230171

## SURAT KETERANGAN RISET

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Budi Kurniawan, SH.  
Jabatan : HR & Compliance Manager  
Nama Perusahaan : PT. Citra Abadi Sejati  
Alamat Perusahaan : Jl. Raya Jonggol KM.2,5 Kp.Sawah, Cileungsi – Bogor.

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Dea Ramadanti  
Universitas : Universitas Pakuan – Bogor  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan  
Pada PT. Citra Abadi Sejati.

Telah melaksanakan riset di PT. Citra Abadi Sejati mulai tanggal 15 Juli 2016 s/d 23 Mei 2017.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 6 Juli 2017

HR & Compliance Manager

  
PT CITRA ABADI SEJATI

(Budi Kurniawan, SH.)

Lampiran 1.

Hasil Kuesioner Pelatihan

Reaponden	Jawaban pertanyaan																				Skor Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	76
5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	76
6	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
8	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
9	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	75
10	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	78
11	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	77
12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	80
13	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	78
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	84
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	72
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	86
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
18	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	89
19	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	76
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	83
21	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	81
23	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	74
24	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	75







83	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	89
84	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	76
85	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	75
86	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	78
87	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	77
88	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	80
89	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	78
90	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	84
91	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	72
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	86
93	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	89
94	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	77
95	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	91
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
98	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	76
99	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	78
100	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	77
101	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	77
102	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	79
103	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	79
104	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	79
105	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	80
106	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	72
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	86
108	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	89
109	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	77
110	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	91
<b>Total</b>	<b>413</b>	<b>407</b>	<b>408</b>	<b>424</b>	<b>424</b>	<b>442</b>	<b>412</b>	<b>407</b>	<b>423</b>	<b>421</b>	<b>447</b>	<b>438</b>	<b>437</b>	<b>434</b>	<b>458</b>	<b>448</b>	<b>454</b>	<b>452</b>	<b>438</b>	<b>444</b>	<b>463</b>	<b>8863</b>



X5	Pearson Correlation	,207	,282	,598*	,588*	1	,560*	,963*	,393*	,560*	,265	,739*	,279	,588*	,202	,427*	,222	,501*	,770*	,180	,148	,225
	Sig. (2-tailed)	,272	,130	,000	,001		,001	,000	,032	,001	,157	,000	,135	,001	,285	,019	,238	,005	,000	,340	,437	,233
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	,318	,269	,941*	,893*	,560*	1	,564*	,586*	1,00	,465*	,618*	,435*	,893*	,349	,643*	,579*	,941*	,545*	,277	,257	,570*
	Sig. (2-tailed)	,087	,151	,000	,000	,001		,001	,001	,000	,010	,000	,016	,000	,058	,000	,001	,000	,002	,138	,170	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	,185	,262	,607*	,588*	,963*	,564*	1	,454*	,564*	,240	,747*	,267	,588*	,078	,496*	,281	,504*	,782*	,161	,039	,283
	Sig. (2-tailed)	,328	,161	,000	,001	,000	,001		,012	,001	,201	,000	,153	,001	,682	,005	,133	,005	,000	,395	,837	,130
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	,239	,281	,557*	,558*	,393*	,586*	,454*	1	,586*	,273	,593*	,267	,558*	,146	,931*	,899*	,557*	,558*	,397*	,349	,881*
	Sig. (2-tailed)	,204	,132	,001	,001	,032	,001	,012		,001	,144	,001	,154	,001	,440	,000	,000	,001	,001	,030	,059	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	,318	,269	,941*	,893*	,560*	1,00	,564*	,586*	1	,465*	,618*	,435*	,893*	,349	,643*	,579*	,941*	,545*	,277	,257	,570*
	Sig. (2-tailed)	,087	,151	,000	,000	,001	,000	,001	,001		,010	,000	,016	,000	,058	,000	,001	,000	,002	,138	,170	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	,404*	,464**	,412*	,571*	,265	,465*	,240	,273	,465*	1	,517*	,559*	,571*	,373*	,172	,212	,412*	,462*	,352	,154	,151

	Sig. (2-tailed)	,027	,010	,024	,001	,157	,010	,201	,144	,010		,003	,001	,001	,042	,363	,262	,024	,010	,057	,416	,426
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	,447*	,511**	,564*	,617*	,739*	,618*	,747*	,593*	,618*	,517*	1	,455*	,617*	,398*	,485*	,433*	,564*	,947*	,160	,178	,440*
	Sig. (2-tailed)	,013	,004	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,003		,011	,000	,029	,007	,017	,001	,000	,398	,347	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	,327	,279	,482*	,351	,279	,435*	,267	,267	,435*	,559*	,455*	1	,351	,319	,204	,232	,328	,495*	,135	,087	,244
	Sig. (2-tailed)	,078	,136	,007	,057	,135	,016	,153	,154	,016	,001	,011		,057	,086	,280	,217	,076	,005	,477	,646	,195
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	,226	,302	,841*	1,000**	,588*	,893*	,588*	,558*	,893*	,571*	,617*	,351	1	,291	,534*	,569*	,841*	,554*	,313	,203	,480*
	Sig. (2-tailed)	,229	,105	,000	,000	,001	,000	,001	,001	,000	,001	,000	,057		,118	,002	,001	,000	,001	,092	,283	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	,562**	,520**	,239	,291	,202	,349	,078	,146	,349	,373*	,398*	,319	,291	1	,073	-,018	,239	,291	,210	,407*	,000
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,203	,118	,285	,058	,682	,440	,058	,042	,029	,086	,118		,701	,923	,203	,118	,266	,026	1,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	,195	,141	,609*	,534*	,427*	,643*	,496*	,931*	,643*	,172	,485*	,204	,534*	,073	1	,815*	,609*	,443*	,359	,294	,797*
	Sig. (2-tailed)	,301	,458	,000	,002	,019	,000	,005	,000	,000	,363	,007	,280	,002	,701		,000	,000	,014	,051	,115	,000



X21	Pearson	,143	,199	,530*	,480*	,225	,570*	,283	,881*	,570*	,151	,440*	,244	,480*	,000	,797*	,968*	,622*	,394*	,303	,311	1
	Correlation			.	.		.		.	.				.	.	.	.	.	.	.	.	
	Sig. (2-tailed)	,451	,293	,003	,007	,233	,001	,130	,000	,001	,426	,015	,195	,007	1,000	,000	,000	,000	,031	,104	,094	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	73,37	64,378	,408	,943
X2	73,40	64,041	,440	,943
X3	73,33	60,644	,830	,938
X4	73,43	60,185	,829	,937
X5	73,30	60,493	,634	,941
X6	73,37	60,171	,867	,937
X7	73,33	60,851	,640	,940
X8	73,60	59,145	,767	,938
X9	73,37	60,171	,867	,937
X10	73,50	62,672	,517	,942
X11	73,47	60,464	,784	,938
X12	73,30	64,286	,461	,943
X13	73,43	60,185	,829	,937
X14	73,23	64,806	,355	,944
X15	73,53	59,637	,717	,939
X16	73,50	60,121	,671	,940
X17	73,33	60,713	,821	,938
X18	73,43	60,944	,737	,939
X19	73,37	64,309	,356	,944
X20	73,27	64,202	,356	,944
X21	73,47	59,844	,650	,940

Lampiran 3.

Kuesioner Pelatihan

1. Kebutuhan Materi Pelatihan						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kebutuhan akan materi pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sesuai.					
2.	Kebutuhan materi yang diberikan sudah memenuhi kriteria dan mudah dilakukan					
3.	Setelah mendapatkan materi yang sudah diberikan dan sesuai kebutuhan masing-masing yang dibutuhkan karyawan.					
2. Sasaran Pelatihan						
		SS	S	KS	TS	STS
4.	Sasaran program pelatihan dimengerti oleh peserta maupun instruktur pelatih.					
5.	Program pelatihan diselenggarakan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					
6.	Pemberian program pelatihan merupakan langkah terbaik untuk mengurangi dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.					
3. Kurikulum Materi Pelatihan						
		SS	S	KS	TS	STS
7.	Perusahaan memberikan penyuluhan pelatihan dalam produk baru.					
8.	Kurikulum yang diberikan selalu berganti dalam setiap pemberian materi pelatihan.					
9.	Pemberian materi diberikan sesuai dengan kebutuhan dan kurikulum yang ada.					
4. Peserta Pelatihan						
		SS	S	KS	TS	STS
10.	Karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					
11.	Peserta pelatihan adalah karyawan baru dan lama					
12.	Setelah mengikuti program pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat sesuai dengan ketentuan					
5. Pelatih ( <i>Trainer</i> )						
		SS	S	KS	TS	STS
13.	Pelatih dalam menyampaikan materi mudah dimengerti.					



14.	Pelatih dalam memberikan materi pelatihan sangat baik dan jelas.					
15.	Instruktur yang melatih merupakan orang yang ahli dalam bidangnya.					
6. Pelaksanaan Pelatihan		SS	S	KS	TS	STS
16.	Pelaksanaan pelatihan dilakukan sesuai ketentuan atau jadwal yang sudah direncanakan.					
17.	Pelaksanaan dilakukan untuk memberikan materi tentang pelatihan kepada karyawan.					
18.	Dilakukan untuk mengetahui pelatihan sesuai dengan pelaksanaan yang ditetapkan.					
7. Evaluasi Pelatihan		SS	S	KS	TS	STS
19.	Hasil yang didapat dari pelatihan di evaluasi dengan memperhitungkan tingkat belajar, tingkah laku, tingkat organisasi, tempat rekreasi dan nilai.					
20.	Evaluasi pelatihan yang dilakukan telah sesuai dan objektif.					
21.	Evaluasi di dalam pelatihan sangat di perlukan dan dibutuhkan.					

Lampiran 4.

Hasil Uji Reabilitas Pelatihan

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	21

## Lampiran 5.

## Hasil Kuesioner Kinerja

Responden	Jawaban Pertanyaan																		Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	73
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	84
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	65
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
6	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	81
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	78
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
9	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69
10	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69
11	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	68
14	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	80
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	75
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	87
18	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	81
19	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	67
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70
21	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	68
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	69
23	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	66
24	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	64

25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	68
26	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
27	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	78
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	69
32	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	82
33	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	66
34	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	68
35	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	81
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	69
37	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	70
38	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	67
39	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70
41	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	77
42	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	64
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
44	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70
46	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	68
47	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
48	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	82
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	67
50	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	69
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	64
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	68

54	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	75
55	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	68
56	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	77
57	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	73
58	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	73
59	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	67
60	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	67
61	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	67
62	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	74
63	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	71
64	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	69
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	70
66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	69
67	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	69
68	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	66
69	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	65
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
71	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	81
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	78
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
74	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69
75	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69
76	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69
77	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
78	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	68
79	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	80
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
81	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	75
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	87

83	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	81
84	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	67
85	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	77
86	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	70
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	68
88	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	70
89	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	82
90	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	67
91	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	64
92	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
95	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	66
96	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	76
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	73
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	69
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
101	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	63
102	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	75
103	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	66
104	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	68
105	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	71
106	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
107	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
108	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
109	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	68
110	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	77
<b>Total</b>	<b>428</b>	<b>444</b>	<b>445</b>	<b>440</b>	<b>438</b>	<b>441</b>	<b>442</b>	<b>437</b>	<b>427</b>	<b>430</b>	<b>442</b>	<b>444</b>	<b>431</b>	<b>435</b>	<b>428</b>	<b>435</b>	<b>448</b>	<b>442</b>	<b>7877</b>



	Sig. (2-tailed)	,003	,023	,023		,011	,006	,014	,012	,008	,001	,000	,007	,032	,081	,064	,001	,001	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	,359	,397*	,536**	,459*	1	,772**	,432*	,312	,218	,415*	,452*	,568**	,180	,148	,434*	,552**	,407*	,312
	Sig. (2-tailed)	,051	,030	,002	,011		,000	,017	,093	,247	,023	,012	,001	,342	,434	,016	,002	,026	,093
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	,404*	,413*	,564**	,489**	,772**	1	,443*	,336	,366*	,324	,451*	,353	,182	,167	,494**	,412*	,570**	,451*
	Sig. (2-tailed)	,027	,023	,001	,006	,000		,014	,069	,047	,080	,012	,055	,336	,378	,006	,024	,001	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	,554**	,491**	,639**	,443*	,432*	,443*	1	,652**	,517**	,508**	,493**	,554**	-,068	,178	,246	,618**	,772**	,652**
	Sig. (2-tailed)	,001	,006	,000	,014	,017	,014		,000	,003	,004	,006	,001	,720	,347	,191	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	,433*	,393*	,495**	,451*	,312	,336	,652**	1	,824**	,616**	,571**	,586**	,132	,214	,115	,724**	,618**	,537**
	Sig. (2-tailed)	,017	,032	,005	,012	,093	,069	,000		,000	,000	,001	,001	,487	,256	,544	,000	,000	,002





X13	Pearson Correlation	,342	,323	,136	,392*	,180	,182	-,068	,132	,180	,257	,337	,280	1	,591**	,422*	,117	,117	,132
	Sig. (2-tailed)	,064	,082	,472	,032	,342	,336	,720	,487	,341	,171	,069	,134		,001	,020	,538	,538	,487
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	,452*	,434*	,157	,323	,148	,167	,178	,214	,285	,330	,365*	,243	,591**	1	,675**	,320	,320	,530**
	Sig. (2-tailed)	,012	,016	,407	,081	,434	,378	,347	,256	,127	,075	,047	,195	,001		,000	,085	,085	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	,515**	,339	,339	,342	,434*	,494**	,246	,115	,130	,349	,463**	,269	,422*	,675**	1	,393*	,393*	,420*
	Sig. (2-tailed)	,004	,067	,067	,064	,016	,006	,191	,544	,495	,059	,010	,151	,020	,000		,032	,032	,021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	,539**	,449*	,589**	,570**	,552**	,412*	,618**	,724**	,611**	,689**	,761**	,633**	,117	,320	,393*	1	,706**	,618**
	Sig. (2-tailed)	,002	,013	,001	,001	,002	,024	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,538	,085	,032		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	,657**	,449*	,589**	,570**	,407*	,570**	,772**	,618**	,611**	,581**	,761**	,516**	,117	,320	,393*	,706**	1	,724**

	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,001	,001	,026	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,004	,538	,085	,032	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X18	Pearson Correlation	,688**	,596**	,596**	,566**	,312	,451*	,652**	,537**	,603**	,460*	,571**	,416*	,132	,530**	,420*	,618**	,724**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,001	,093	,012	,000	,002	,000	,011	,001	,022	,487	,003	,021	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	69,23	39,840	,717	,933
X2	69,00	41,310	,634	,935
X3	69,00	40,828	,713	,933
X4	69,07	41,582	,676	,934
X5	69,10	41,886	,564	,936
X6	69,07	42,064	,589	,936
X7	68,97	41,344	,700	,934
X8	69,10	39,472	,689	,934
X9	69,30	39,114	,698	,934
X10	69,03	39,206	,731	,933
X11	68,90	41,197	,783	,933
X12	69,03	39,964	,700	,934
X13	69,07	43,995	,326	,940
X14	69,17	42,489	,466	,938
X15	69,27	42,133	,503	,937
X16	68,93	40,547	,798	,932
X17	68,93	40,547	,798	,932
X18	69,10	38,990	,751	,933

## Lampiran 7.

### Kuesioner Kinerja

1. Kualitas Kinerja		SS	S	KS	TS	STS
1.	Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar yang di inginkan perusahaan					
2.	Kemampuan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan.					
3.	Karyawan mengerjakan tugas dengan teliti.					
2. Kuantitas Kinerja		SS	S	KS	TS	STS
4.	Kuantitas dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan tepat pada waktu yang sudah ditentukan.					
5.	Karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dnegan yang ditentukan perusahaan.					
6.	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur dan jadwal.					
3. Keterampilan Kerja		SS	S	KS	TS	STS
7.	Mampu melaksanakan tugas dengan baik.					
8.	Mampu menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.					
9.	Mampu menguasai teknologi yang menunjang pekerjaan.					
4. Disiplin Kerja		SS	S	KS	TS	STS
10.	Tepat waktu datang ke pabrik atau perusahaan.					
11.	Mentaati peraturan dalam hal berpakaian yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
12.	Mengikuti peraturan-peraturan yang telah di tetapkan.					
5. Integritas		SS	S	KS	TS	STS
13.	Konsisten dalam melakukan pekerjaan yang telah di sesuaikan					
14.	Tindakan sesuai dengan prinsip yang di pegang dalam integritas.					
15.	Konsisten dan berpegang teguh dalam prinsip yang tidak tergoyahkan.					
6. Tanggung Jawab		SS	S	KS	TS	STS
16.	Pekerjaan yang telah diberikan mampu diselesaikan dengan baik.					
17.	Karyawan mampu bekerja dengan standar yang ditetapkan.					
18.	Karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan.					

Lampiran 8.

Hasil Uji Reabilitas Kinerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	18

Lampiran 9.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,547 <sup>a</sup>	,299	,293	1,721

a. Predictors: (Constant), Pelatihan\_X

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

**Uji Deskriptif Statistik**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan_X	110	22	31	26,38	2,054
Kinerja_Y	110	19	30	22,82	2,046
Valid N (listwise)	110				

**Korelasi Pearson**

**Correlations**

		Unstandardized Residual	Pelatihan_X	Kinerja_Y
Unstandardized Residual	Pearson Correlation	1	,000	,837**
	Sig. (2-tailed)		1,000	,000
	N	110	110	110
Pelatihan_X	Pearson Correlation	,000	1	,547**
	Sig. (2-tailed)	1,000		,000
	N	110	110	110
Kinerja_Y	Pearson Correlation	,837**	,547**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	110	110	110

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