PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BOGOR KIAT SARANA

Skripsi

Dibuat oleh:

Restu Miqyal Falah

02111 4610

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR

NOVEMBER 2021

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BOGOR KIAT SARANA

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA)

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BOGOR KIAT SARANA

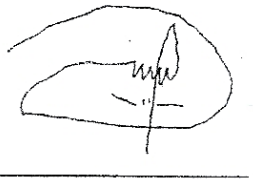
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Jum'at Tanggal : 06/ Agustus / 2020

Restu Miqyal Falah
021114610

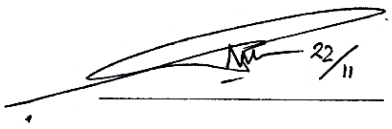
Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Ketut Sunarta, Ak.,MM.,CA.,PIA)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, MM)

Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE.,MM)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Restu Miqyal Falah
NPM	:	021114610
Judul Skripsi/Tesis Desertasi	:	PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.BOGOR KIAT SARANA

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi/Tesis Desertasi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 01 November 2021

Restu Miqyal Falah
021114610

©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2021
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

ABSTRAK

Restu Miqyal Falah. NPM 021114610. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Bogor Kiat Sarana. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Wonny A.Ridwan dan Anggota Komisi Pembimbing Angka Priatna Tahun 2020.

Tujuan perusahaan CV. Bogor Kiat Sarana menjadi perusahaan kompetitif dan *professional* dalam bidang karoseri, tercapainya tujuan dari perusahaan tidak terlepas dari konsumen yang percaya dengan kualitas produksi pada CV. Bogor Kiat Sarana. pelatihan kerja jarang dilakukan di CV. Bogor Kiat Sarana sehingga kinerja karyawannya menurun. Bagaimana jika diadakannya pelatihan kerja setiap dua tahun, untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih dalam melakukan tugasnya. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengembangkan tugas yang telah diberikan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digarisi oleh organisasi.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apakah terdapat perebdaan antara pelatihan yang dilakukan oleh CV.Bogor Kiat Sarana terhadap kinerja karyawan. Ukuran penilaian kinerja karyawan meliputi aspek Kualitas, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif dan kerja sama. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan komparatif mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, Unit analis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada CV. Bogor Kiat Sarana yang berlokasi di Girimulya, Cibungbulang Girimulya, Kec. Cibungbulang, Bogor, Jawa Barat 16630. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV.Bogor Kiat Sarana pada tahun 2019 yang berjumlah 74 orang. Analisis yang digunakan untuk membandingkan kinerja karyawan sebelum dan sesudah Pelatihan kerja dilaksanakan ialah dengan melakukan uji *Wilcoxon.*

Dari hasil penelitian hasil uji wilcoxon memperlihatkan adanya perbedaan antara sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan, hal ini berati terdapat pengaruh pelatihan terhadap semua indikator kinerja. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan tidak memiliki perbedaan terhadap aspek kuantitas kerja karyawan, perlu ada perhatian terkait pelatihan yang belum optimal dan belum memberikan peningkatan hasil terhadap kinerja karyawan baik secara kuantitas ataupun seluruh aspek penilaian kinerja karyawan CV.Bogor Kiat Sarana.

Kata Kunci : *Pelatihan Kerja*, *Kinerja Karyawan*

PRAKATA

Puji dan syukur penulis ucapkan Kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, Karunia Hidayah dan Ridho-Nya. Maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan.

Adapun judul yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah "**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BOGOR KIAT SARANA"** Penulis menyadari sepenuhnya bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kata sempurna penyusunan penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan petunjuk-petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :.

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Tutus Rully S.E.,M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Binsis Periode 2017-2020.
4. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, S.E., M.M., selaku Ketua Dosen Pembimbing penulis yang mendukung dalam penulisan skripsi.
5. Bapak Angka Priatna S.E., M.M, selaku Anggota Dosen Pembimbing penulis yang mendukung dalam penulisan skripsi
6. Kedua Orang Tuaku tersayang, Ayah Umar fatahudin dan Ibu Nuraenah. Terimakasih atas do'a dan semangat pengorbanan kalian yang tiada henti untuk penulis selama ini. Aku sayang kalian.
7. Keluarga Besar Nek Hj. Enday dan Keluarga Besar Kakek Hj. Atta terimakasih untuk kalian yang selalu jadi penyemangat hidupku serta doa-doanya sampai saat ini kepada penulis.
8. Bapak Mohammad Fajri selaku Manajer CV. Bogor Kiat Sarana yang telah memberikan penulis kesempatan dalam melakukan riset penelitian di CV. Bogor Kiat Sarana.
9. Kakaku tersayang Suci Annida Utami dan Intan Purnama Sari yang selalu memberiku semangat dalam penulisan skripsi ini.
10. Untuk keponakanku, Qalsiha Zahran Ashila, Muhammad Adania Lauzi, Syakila Zarra Azkia, Shanum, telah mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Terimakasih untuk sahabat terbaik Muhammad Wahyudin, Syaiful hidayat, Iwan Irmawan, Ryandaris, Ressa Nurhidayat, Dini Handayani untuk do'a dan semangat dari kalian dalam penyusunan skripsi ini.
12. Sahabat VELMO Surya Adhari, Azmi Ryanda A, Mufshih Fuad Maknun, Fakhri Maududi terimakasih kalian berempat tetap bertahan menjadi temanku dan tidak

pernah pergi selama 10 tahun lebih ini yang tidak pernah pergi dari kebersamaan yang selalu mendukung penulis dalam penulisan skripsi ini.

13. Sahabatku. Agi Aprilianto, Iqbal Maulana, Tantyo Hendarwan, Andre Alvino, Dinda Prila, David Sandesti, M. Arfan Maulana, Renaldi, Arif Awaluddin, Dinda Warsa, Alif Firdaus, Dwi Pribandani, Ahmad Faujan. Terimakasih untuk kalian yang tetap bertahan menjadi teman dalam hidup penulis selama ini, selama 4 tahun lamanya dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman BEM FE 2017, IREMA 2018-2020, Keluarga Besar Kost Anggrek 33 yang selalu mendukung penulis selama ini.
15. Terimakasih untuk 2014 oioi, anak DPR (dibawah Pohon Rindang).
16. Teman-teman seperjuanganku kelas E manajemen 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Teman-teman kelas E manajemen angkatan 2016. Miqail, Imam, Ulan, Bokir, Abi, Ica, Adel, Edward dan yang lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu dalam mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Bogor, November 2021

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL i
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISINDANGKAN iii
LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA iv
LEMBAR HAK CIPTA v
ABSTRAK vi
PRAKATA vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Penelitian 1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah 6
1.2.1 Identifikasi Masalah 6
1.2.2 Perumusan Masalah 7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian 7
1.3.1 Maksud Penelitian 7
1.3.2 Tujuan Penelitian 7
1.4 Kegunaan Penelitian 8
1.4.1 Kegunaan Praktis 8
1.4.2 Kegunaan Akademis 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 9
2.2 Pelatihan 10
2.2.1 Pengertian Pelatihan 10
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan 10
2.2.3 Tahapan Pelatihan 12
2.2.4 Metode-Metode Pelatihan 13
2.2.5 Indikator Pelatihan 14
2.3. Kinerja Karyawan 16
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan 16
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja 17
2.3.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 18
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan 18
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran 20
2.4.1. Penelitian Sebelumnya 20

2.4.2 Kerangka Pemikiran 23
2.5 Hipotesis Penelitian 24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian 25
3.2 Objek, Unit Analis, dan Lokasi Penelitian 25
3.2.1 Objek Penelitian 25
3.2.2 Unit Analis 25
3.2.3 Lokasi Penelitian 25
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian 25
3.3.1 Jenis Penelitian 25
3.3.2 Sumber Data Penelitian 25
3.4 Operasionalisasi Variabel 26
3.5 Metode Penarikan Sampel 26
3.6 Metode Pengumpulan Data..... 27
3.7 Metode Pengolahan Data..... 27
3.7.1 Analisis Uji Beda Wilcoxon 27

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... 30
4.1.1 Sejarah Perkembangan CV. Bogor Kiat Sarana..... 30
4.1.2 Visi dan Misi CV. Bogor Kiat Sarana..... 30
4.1.3 Kegiatan Usaha CV. Bogor Kiat Sarana 30
4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas CV. Bogor Kiat Sarana..... 30
4.1.5 Sumber Daya Manusia Pada CV.Bogor Kiat Sarana 32
4.1.6 Pelaksanaan Penilaian Kinerja di CV.Bogor Kiat Sarana..... 32
4.2 Analisis Data 33
4.2.1 Perbedaan Penilaian Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pada Aspek Kualitas 33
4.2.2 Perbedaan Penilaian Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pada Aspek Kuantitas 36
4.2.3 Perbedaan Penilaian Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pada Aspek Kerja Sama..... 38
4.2.4 Perbedaan Penilaian Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pada Aspek Tanggung Jawab 41

4.2.5 Perbedaan Penilaian Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pada Aspek Inisiatif 43
4.2.6 Pengaruh Penilaian Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pada Aspek Keseluruhan (Kualitas, Kuantitas, Kerja Sama, Tanggung Jawab dan Inisiatif) 46
4.3 Pembahasan 48
4.3.1 Perbedaan Pelatihan Terhadap Aspek Kualitas Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan 48
4.3.2 Perbedaan Pelatihan Terhadap Aspek Kuantitas Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan 49
4.3.3 Perbedaan Pelatihan Terhadap Aspek Kerja Sama Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan 49
4.3.4 Perbedaan Pelatihan Terhadap Aspek Tanggung Jawab Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan 50
4.3.5 Perbedaan Pelatihan Terhadap Aspek Inisiatif Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan 50
4.3.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan 50

BAB V SIMPULAN DAN SARAN
5.1 Simpulan 53
5.2 Saran 54

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan CV.Bogor Kiat Sarana tahun 2017-2019.....	3
Tabel 1.2	Tingkat Produksi pada CV Bogor Kiat Sarana Periode 2017-2019	3
Tabel 1.3	Standar Predikat Penilaian Kinerja Karyawan	3
Tabel 1.4	Kriteria Penilaian Yang berlaku Pada CV.Bogor Kiat Sarana	4
Tabel 1.5	Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2017- 2019	4
Tabel 1.6	Program Pelatihan pada CV Bogor Kita Sarana periode tahun 2017-2019.....	5
Tabel 1.7	Persentase Penilaian Kinerja Sebelum dan Sesudah Mengikuti Pelatihan Periode 2017-2019.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	26
Tabel 4.1	Jumlah Karyawan Pada CV.Bogor Kiat Sarana	32
Tabel 4.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4.3	Nilai Kinerja Karyawan Antara Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Pada Penilaian Aspek Kualitas	33
Tabel 4.4	Hasil Uji beda Wilcoxon Sebelum dan Sesudah Platihan Pada Aspek Kualitas.....	35
Tabel 4.5	Nilai Kinerja Karyawan Antara Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Pada Penilaian Aspek Kuantitas	36
Tabel 4.6	Hasil Uji beda Wilcoxon Sebelum dan Sesudah Platihan Pada Aspek Kuantitas.....	37
Tabel 4.7	Nilai Kinerja Karyawan Antara Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Pada Penilaian Aspek Kerja Sama.....	38
Tabel 4.8	Hasil Uji beda Wilcoxon Sebelum dan Sesudah Pelatihan Pada Aspek Kerja Sama	40
Tabel 4.9	Nilai Kinerja Karyawan Antara Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Pada Penilaian Aspek Tanggung Jawab	41
Tabel 4.10	Hasil Uji beda Wilcoxon Sebelum dan Sesudah Platihan Pada Aspek Tanggung Jawab.....	42
Tabel 4.11	Nilai Kinerja Karyawan Antara Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Pada Penilaian Aspek Inisiatif.....	43
Tabel 4.12	Hasil Uji beda Wilcoxon Sebelum dan Sesudah Platihan Pada Aspek Inisiatif.....	45
Tabel 4.13	Nilai Kinerja Karyawan Antara Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Pada Penilaian Aspek Aspek Keseluruhan (Kualitas, Kuantitas, Kerja Sama, Tanggung Jawab dan Inisiatif)	46
Tabel 4.14	Hasil Uji beda Wilcoxon Sebelum dan Sesudah Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tahap Pelatihan 12
Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian 24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan 31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Form Penilaian Karyawan CV. Bogor Kiat Sarana
Lampiran 2. Pedoman Penilaian Kinerja Karyawan
Lampiran 3. Surat Pernyataan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah perusahaan adalah sebuah sistem dimana di dalamnya terdapat sejumlah komponen yang memiliki peran serta fungsi yang berbeda. Komponen-komponen ini saling berinteraksi sesuai dengan hubungannya masing-masing dalam proses berjalannya sebuah perusahaan. Berproduksi secara optimal, sebuah perusahaan membutuhkan sistem yang mampu bekerja secara sinergi dan dinamis. Sistem ini melibatkan sumber daya manusia yang tepat atau sesuai dalam mengerjakan atau menghasilkan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga, biaya.

Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian. Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendunkung pencapaian tujuan perusahaan.beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah aspek pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Simamora (2012) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan, dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan bermanfaat bagi organisasi. Iskandar (2012) mengatakan bahwa tujuan pelatihan adalah memperbaiki produktivitas tenaga kerja karena kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Pelatihan tersebut dapat dilakukan terhadap setiap karyawan yang ada di perusahaan, akan tetapi, lebih terasa manfaatnya jika dilakukan terhadap karyawan operasional.

Karyawan operasional adalah karyawan yang lebih banyak membutuhkan pelatihan teknis, karena karyawan operasional lebih banyak melakukan kegiatan yang sifatnya rutin atau *day-to-day* dibanding para karyawan di lebel lainnya.

Kinerja berasal dari kata *performance*, sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. "Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan

kepentingan" Wibowo (2011). Kinerja karyawan sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Dengan adanya pelatihan kerja bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Manajemen dapat melihat apakah dengan dilakukannya pelatihan kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Pelatihan merupakan suatu proses meningkatkan pengetahuan dan keahlian untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memperbaiki keahlian yang kurang baik.

Tujuan perusahaan CV. Bogor Kiat Sarana menjadi perusahaan kompetitif dan *professional* dalam bidang karoseri, tercapainya tujuan dari perusahaan tidak terlepas dari konsumen yang percaya dengan kualitas produksi pada CV. Bogor Kiat Sarana . pelatihan kerja jarang dilakukan di CV. Bogor Kiat Sarana sehingga kinerja karyawannya menurun. Bagaimana jika diadakannya pelatihan kerja setiap dua tahun, untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih dalam melakukan tugasnya. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengembangkan tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digarisi oleh organisasi. Artinya pelatihan kerja karyawan merupakan proses mengajarkan sebuah pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu memiliki sikap yang semakin baik sesuai yang diharapkan perusahaan. Melalui pelatihan kerja, karyawan terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan. Peningkatan pelatihan bagi perusahaan sangat penting dilakukan demi tercapainya tujuan perusahaan yang baik. Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Perkembangan industri karoseri di Indonesia menunjukan perkembangan yang sangat pesat, hal ini terbukti dengan semakin bertambahnya pengusaha industri karoseri yang sudah tersebar di berbagai daerah di Indonesia, mengingat banyaknya pengusaha atau perusahaan yang ingin memberikan kemudahan bagi para konsumen agar dapat mengefektifkan waktu.

CV. Bogor Kiat Sarana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang karoseri. Perusahaan yang berada di Jl. Raya Cibadak Kabupaten Bogor ini merupakan perusahaan yang menawarkan jasa pembuatan *Box/Body* secara *customixed*. CV. Bogor Kiat Sarana karoseri mempunyai jumlah karyawan sebanyak 74 orang, yang dibagi menjadi beberapa divisi produksi diantaranya, divisi produksi

finishing, divisi produksi *assembeling*, dan divisi produksi fabrikasi. Berikut merupakan jumlah karyawan produksi pada CV.Bogor Kiat Sarana.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan CV.Bogor Kiat Sarana tahun 2017-2019

No	Divisi	Jumlah Karyawan/ Orang tahun 2017	Jumlah Karyawan/ Orang tahun 2018	Jumlah Karyawan /Orang Tahun 2019
1	Produksi *Finishing*	24	24	24
2	Produksi *assembeling*	23	27	27
3	Produksi fabrikasi	23	23	23
	Jumlah	**70**	**74**	**74**

Sumber: Data Sekunder(CV.Bogor Kiat Sarana).2020

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan jumlah karyawan pada bagian produksi yang berada pada CV. Bogor Kiat Sarana yang terdiri dari divisi produksi *finishing* dengan jumlah 23 orang, divisi produksi *assembling* sebanyak 27 orang dan divisi produksi fabrikasi dengan jumlah 24 orang dengan total keseluruhan adalah 74 orang. dari ketiga divisi produksi tersebut peneliti menemukan masalah terhadap hasil tenaga kerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan, salah satunya yaitu pengerjaan atau perakitan Box yang tidak selesai tepat waktu. Dikarenakan kurangnya keterampilan atau keahlian masing-masing karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat produksi pada CV.Bogor Kiat Sarana pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2 Tingkat Produksi pada CV Bogor Kiat Sarana
Periode 2017-2019

Tahun	Target produksi	Realisasi Produksi	Tingkat Error Produksi	Maksimal Tingkat Error Produksi
2017	200	175	2,5%	5%
2018	200	180	3%	5%
2019	200	187	2,2%	5%

Sumber : CV Bogor Kiat Sarana, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 CV Bogor Kiat Sarana memiliki jumlah hasil produksi pada tahun 2017 yaitu 175 box dalam setahun dengan tingkat *error* produksi 2,5%, pada tahun 2018 jumlah hasil produksi meningkat menjadi 180 box pertahun dengan tingkat *error* produksi 3%, sedangkan pada tahun 2019 jumlah hasil produksi menurun menjadi 187 box dengan tingkat *error* 2,2%. Perusahaan mengharuskan bahwa maksimal tingkat *error* produksi sebesar 5%. Hal ini harus diperhatikan oleh pihak perusahaan karena menyangkut kinerja karyawan yang belum optimal sehingga tidak tercapainya target perusahaan. Di bawah ini merupakan standar penilaian yang berlaku pada CV.Bogor Kiat Sarana

Tabel 1.3 Standar Predikat Penilaian Karyawan

No	Hasil Nilai	*Grade*	Predikat
1	90-100	A	Sangat Baik
2	80-89	B	Baik
3	70-79	C	Cukup
4	60-69	D	Kurang
5	< 60	E	Buruk

Sumber: Data Sekunder (CV.Bogor Kiat Sarana),2020

Tabel 1.3 menunjukan predikat sangat baik jika hasil penilaian karyawan dengan nilai 90-100, predikat baik dengan hasil nilai 80-89, predikat cukup dengan hasil nilai 70-79, predikat kurang dengan perolehan hasil nilai 60-69 dan predikat buruk dengan perolehan nilai < 60. Pada tabel di bawah ini di sajikan kriteria yang sudah ditetapkan oleh manajemen CV.Bogor Kiat Sarana dalam memberikan standar penilaian kepada karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Kriteria Penilaian Yang berlaku Pada CV.Bogor Kiat Sarana

Kriteria Nilai	Keterangan
90-100	hasil kerja yang sempurna, tidak ada kesalahan, mencapai target produksi yang ditetapkan yaitu 100%
80-89	memiliki 1 atau 2 kesalahan kecil , tidak ada kesalahan besar. mencapai target produksi yang ditetapkan yaitu 80% dari total target yang seharusnya dicapai
70-79	memiliki 3 atau 4 kesalahan kecil , tidak ada kesalahan besar, mencapai 70% dari gtarget produksi
60-69	memiliki 5 kesalahan kecil , mulai ada kesalahan besar, mencapai 60% target produksi
< 60	memiliki lebih dari 5 kesalahan kecil, ada kesalahan besar mencapai 50% target produksi.

Sumber: Data Sekunder(CV.Bogor Kiat Sarana),2020

Tabel 1.4 menunjukan kriteria nilai yang sudah ditetapkan oleh CV.Bogor Kiat Sarana dalam melakukan penilaian pada karyawan. Kriteria penilaian meliputi hasil kerja, tingkat kesalahan dan pencapaian produksi atau target produksi. Berikut merupakan gambaran penilain kinerja yang sudah dilakukan oleh CV.Bogor Kiat Sarana Pada 3 tahun terakhir.

Tabel 1.5 Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2017- 2019

Penilaian Kinerja	Skala	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Sangat Baik	A	30	42,85	27	36,48	23	31,08
Baik	B	26	37,14	35	47,29	15	20,27
Cukup	C	10	14,28	7	9,45	20	27,02
Kurang	D	4	5,71	5	6,75	15	20,27
Buruk	E	0	0	0	0	1	13,51
Total		**70**	**100**	**74**	**100**	**74**	**100**

Sumber: Data Sekunder(CV.Bogor Kiat Sarana),2020

Tabel 1.5 menunjukan penilaian yang dilakukan oleh CV.Bogor Kiat Sarana pada tahun 2017-2019. Hasil menunjukan penilaian karyawan yang mengalami penurunan. Pada tahun 2017 karyawan yang medapatkan nilai dengan predikat sangat baik berjumlah 30 orang, dan karyawan yang mendapatkan nilai dengan predikat kurang sebanyak 4 orang, mengalami penurunan pada tahun 2018 karyawan yang mendapatkan nilai dengan predikat sangat baik menjadi 27 orang dan karyawan yang mendapat penilaian kurang baik bertambah menjadi 5 orang, sedangkan pada tahun 2019 karyawan yang mendapatkan predikat sangat baik sebanyak 23 orang dan karyawan yang mendapat predikat kurang baik bertambah menjadi 15 orang bahkan ada karyawan yang mendapatkan predikat buruk dengan jumlah 1 orang. Hal ini menunjukan bahwa adanya kesenjangan antara kinerja karyawan yang tidak sesuai

harapan. Padahal CV.Bogor Kiat Sarana telah melakukan program pelatihan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuannya di dalam bekerja.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu upaya yang ditempuh oleh perusahaan dengan mengambil langkah mengadakan program pelatihan, dengan diadkannya pelatihan maka perusahaan akan mengeluarkan budget atau anggaran yang dialokasikan untuk pelaksanaan pelatihan tersebut dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam membatu CV. Bogor Kiat Sarana mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut merupakan biaya yang dikeluarkan oleh CV.Bogor Kiat Sara dalam mengadakan program Pelatihan adalah sebagai berikut:

Berikut adalah jenis pelatihan yang diadakan pada CV.Bogor Kiat sarana adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6 Program Pelatihan Karyawan per Divisi Pada CV.Bogor Kiat Sarana Selama 2017-2019

No	Jenis Pelatihan	Tahun	Jumlah Karyawan/Divisi	Jumlah Karyawan yang mengikuti	Divisi
1	Pelatihan Produksi Panel	2017	23	22	Divisi Pabrikasi
		2018	23	19	
		2019	23	20	
2	Pelatihan Perakitan	2017	23	22	Divisi Pabrikasi
		2018	23	19	
		2019	23	22	
3	Pelatihan Pengelasan	2017	23	23	Divisi *Assembling*
		2018	27	25	
		2019	27	24	
4	Pelatihan Dempul dan Cat	2017	23	23	Divisi *Assembling*
		2018	27	25	
		2019	27	24	
5	Pelatihan Finishing	2017	24	24	Divisi *Finishing*
		2018	24	22	
		2019	24	20	

Sumber: Data Sekunder(CV.Bogor Kiat Sarana),2020

Berdasarkan tabel menunjukan pelatihan yang diadakan oleh CV.Bogor Kiat Sarana meliputi pelatihan produksi panel, pelatihan perakitan, pelatihan pengelasan, pelatihan dempul dan cat, pelatihan finishing yang diikuti oleh divisi pabrikasi, divisi assembling dan divisi finishing pada tahun 2017 sampai dengan 2019.

Kashmir (2016) “Pelatihan kerja teknis bisa dikatakan berhasil dan dapat diimplementasikan apabila dampak setelah pelatihan penilaian mengalami peningkatan secara keseluruhan”. Berikut disajikan persentase nilai rata-rata kinerja berdasarkan kualitas,kuantitas, inisiatif, tanggung jawab dan kerja sama karyawan sebelum mengikuti pelatihan dan sesudah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7 Persentase Penilaian Kinerja Sebelum dan Sesudah Mengikuti Pelatihan Periode 2017-2019

Aspek Penilaian	Standar Penilaian	Sebelum pelatihan 2017	Sesudah Pelatihan 2017	Sebelum pelatihan 2018	Sesudah Pelatihan 2018	Sebelum pelatihan 2019	Sesudah Pelatihan 2019
Kualitas	70	81	80,55	80,55	83,56	83,56	84,90
Kuantitas	70	88,02	98,25	98,25	83,64	83,64	84,85
Kerja sama	70	88,99	88,99	88,99	83,71	83,71	84,81
Tanggung Jawab	70	92,00	90,00	90,00	83,66	83,66	84,94
Inisiatif	70	92,00	90,00	90,00	83,62	83,62	84,92

Sumber: Data Sekunder (CV.Bogor Kiat Sarana),2020

Pada tabel 1.7 dapat diketahui standar penilaian yang berlaku adalah 70 pada tahun 2019 nilai kinerja karyawan dalam perilaku kualitas memiliki rata-rata nilai sebelum pelatihan 83,56 dan rata-rata nilai setelah pelatihan 84,90, pada kuantitas rata-rata sebelum pelatihan 83,64 dan setelah pelatihan 84,85, sedangkan pada kerja sama rata-rata nilai sebelum pelatihan 83,71 dengan rata-rata nilai setelah pelatihan 84,81. Nilai rata-rata tanggung jawab adalah 83,66 sebelum pelatihan dan 84,94 setelah pelatihan kemudian untuk aspek penilaian selanjutnya adalah inisiatf sebelum pelatihan adalah 83,62 dan seteleh pelatihan adalah 84,92.

Pelaksanaan pelatihan pada CV Bogor Kiat Sarana diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mengikuti pelatihan tentu saja karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh CV Bogor Kiat Sarana. Karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik dapat dipromosikan, mendapatkan promosi jabatan atau status kepegawaian di CV Bogor Kiat Sarana.

Berdasrkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Bogor Kiat Sarana"**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara professional dengan dilandasi kepribadian yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak perusahaan, terutama pada karyawan CV.Bogor Kiat Sarana. Sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada di CV Bogor Kiat Sarana sebagai berikut :

1. Menurunnya produksi pada CV. Bogor Kiat Sarana.
2. Menurunnya kinerja karyawan dari tahun ke tahun yang menyebabkan turunnya produksi Box yang ada di CV Bogor Kiat Sarana

3. Pelatihan sudah diadakan namun kinerja karyawan belum mendapatkan hasil maksimal.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian dan perumusan masalah, maka perumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan antara sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara kualitas?
2. Apakah terdapat perbedaan antara sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara kuantitas?
3. Apakah terdapat perbedaan antara sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara kerja sama?
4. Apakah terdapat perbedaan antara sebelum dan sesudah pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara tanggung jawab?
5. Apakah terdapat perbedaan antara sebelum dan sesudah pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara inisiatif?
6. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja sebelum dan sesudah pelatihan terhadap kinerja karaywan secara keseluruhan?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan identifikasi masalah pada CV Bogor Kiat Sarana, selain itu juga untuk mengevaluasi kesenjangan yang terjadi antara pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bogor Kiat Sarana dan sebagai bahan penyusunan skripsi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis perbedaan sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara kualitas.
2. Mengetahui dan menganalisis perbedaan sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara kuantitas.
3. Mengetahui dan menganalisis perbedaan sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara kerja sama.
4. Mengetahui dan menganalisis perbedaan sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara tanggung jawab.
5. Mengetahui dan menganalisis perbedaan sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara inisiatif.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja sebelum dan sesudah pelatihan terhadap kinerja karaywan secara keseluruhan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada CV Bogor Kiat Sarana mengenai pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar serta merta memberikan kemudahan mengembangkan perusahaan, khususnya dalam segi sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi input serta dapat membantu dalam memecahkan masalah yang ada pada lokasi yang diteliti yaitu kepada CV Bogor Kiat Sarana dalam pengambilan keputusan pelatihan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan manajer SDM menggambarkan bagaimana aktifitas pengelolaan SDM dilingkungan perusahaan. Manajemen SDM adalah mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebutdengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM berada.

Berikut beberapa pendapat menurut para ahli mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, yaitu:

Marwansyah (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Hasibuan, (2012) Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang memiliki kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Talidziduhu Ndraha (2012) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggunaan atau (penggerakan), dan penilaian sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga di satu pihak sumber daya manusia memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada masyarakat (makro) dan organisasi (mikro), dan di pihak lain sumber daya manusia merasa diperlakukan seadil-adilnya sehingga kualitas hidup dan matinya setinggi-tingginya.

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

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan peranan yang penting dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan atau pergerakan, selain itu terdapat juga

pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pemberian balas jasa. Dan semuanya bisa diterapkan di dalam suatu perusahaan.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2010), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Mondy (2008), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini.

Menurut Sjafri Magkuprawira (2011) pelatihan merupakan suatu usaha yang terncana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan.

Hasibuan (2010) Mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui Pendidikan dan pelatihan.

M. Yani (2012) Mengatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standard.

Dessler (2011) *Training means giving new or current employees the skill they need to perform their job.*

Dapat disimpulkan dari beberapa toeri diatas yaitu pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja setiap karyawan agar karyawan terseut bias meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang diharapkan perusahaan sehingga pelatihan bias saling mneguntungkan antara karyawan maupun perusahaan.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

1. Tujuan Pelatihan

Penyelenggraan pelatihan kerja untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan, produktifitas, dan kesejahteraan. Secara rinci, tujuan-tujuan dari pelatihan menurut Indah Puji Hartartik (2014), adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangn keterampilan, kendali tidak dapat memcahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat dapat meminimalkan masalah.

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru komponen dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional, para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan ketangkasan dan kelimpahan sumber daya, kelangkaan sumber daya finansial dan teknologi.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi, satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah program pengembangan karir yang sistematis.

2. Manfaat Pelatihan

Menurut Henry Simamora, dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2015) sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, Loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Adapun manfaat pelatihan dari perusahaan maupun individunya menurut Dewi Hanggraeni (2012) sebagai berikut :

Manfaat bagi perusahaan :

1. Meningkatkan profitabilitas
2. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja
3. Meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja
4. Meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasi dan diakibatkan karena kesalahan opersional
5. Meningkatkan pengembangan organisasi (*organizational development*)

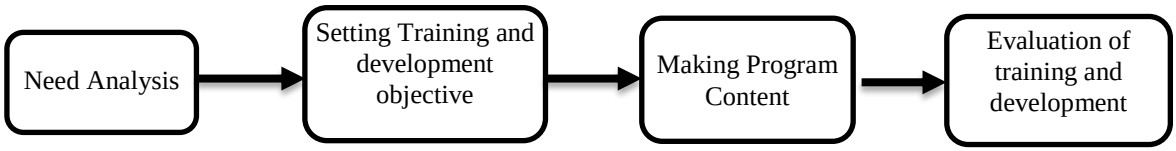
Manfaat bagi individu :

1. Membantu pekerja menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul
2. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu
3. Meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu
4. Menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara untuk mengembangkan kemampuan, komunikasi, dan sikap individu.
5. Membantu pekerja untuk membuat keputusan yang lebih baik, cepat dan efisien.

2.2.3 Tahapan Pelatihan

Pelatihan sangat perlu direncanakan jauh-jauh hari sebelumnya, agar kegiatan pelatihan tidak menjadi sia-sia apalagi sampai membuang waktu, uang tenaga, dan terhambatnya pekerjaan-pekerjaan yang lain. Maka dari itu pelatihan sumber daya manusia harus dimasukan kedalam program oleh manajer.

Adapun tahap-tahap dalam melaksanakan perencanaan pelatihan sumber daya manusia menurut Dewi Hanggraeni (2012) sebagai berikut :



Gambar 2.1 Tahap Pelatihan

Menurut Cardoso dan Sunyoto (2012) penyelenggaraan pelatihan karyawan terdiri dari tiga tahap antara lain :

1. Penentuan Kebutuhan Pelatihan
   Penentuan kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mengupulkan informasi yang saling berkaitan tentang perlu atau tidaknya pelaksanaan dalam suatu organisasi. Terdapat 3 (tiga) tahap dalam penentuan kebutuhan pelatihan yaitu :
   a. *General Treatment need*, yaitu pelatihan umum untuk seluruh karyawan tanpa memperhatikan tingkat manajemen, seperti evakuasi bencana alam atau kebakaran.
   b. *Observable performance discrepanles*, yaitu pelatihan dilakukan berdasarkan pengamatan pada permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja. Hal ini dilakukan dengan penilaian karyawan itu sendiri terhadap kinerjanya masing-masing.
   c. *Future human resources needs*, yaitu pelatihan yang dimaksudkan untuk kebutuhan keperluan sumber daya manusia dimasa yang akan datang.
2. Desain Pelatihan
   Pelatihan ini bertujuan agar karyawan mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan.
3. Evaluasi Pelatihan
   Tujuan evaluasi pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif didalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Dessler (2015) terdapat lima langkah dalam proses pelatihan antara lain :

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan

2. Merancang keseluruhan pelatihan
3. Mengembangkan, menyusun dan membuat materi pelatihan
4. Mengimplementasikan atau menerapkan pelatihan
5. Menilai atau mengevaluasi efektivitas materi

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa tahapan pelatihan perlu direncanakan dan ada beberapa tahap pelatihan diantaranya yaitu, penentuan kebutuhan pelatihan, desain pelatihan, evaluasi pelatihan. Sehingga bias sesuai dengan perencanaan awal perusahaan.

2.2.4 Metode-Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Andrew E. Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2015) mengemukakan metode pelatihan adalah :

1. *On The Job Training* sangat tepat, cocok untuk mengajarkan pengetahuan, Skill, yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu. Hanya saja peserta peserta dalam metode pelatihan *On The Job Training* haru dilakukan pada waktu yang sama dan untuk Job yang sama pula. *On The Job Training* sangat tepat pula digunakan untuk pelatihan yang semi skill, seperti pekerja klerk, sales, dan pramuniaga.
2. *Vestibule* atau balai merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk banyak peserta (pegawai baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama.
3. Metode demonstrasi dan contoh metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh, metode demonstrasi biasanya dikombinasikan dengan alat bantu belajar seperti gambar-gambar, teks materi, ceramah, diskusi. Sedangkan metode pelatihan contoh dapat digunakan untuk oengajaran operasi mekanik dan hubungan *interpersonal.*
4. Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap, sebagai Teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode simulasi ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.
5. *Apprenticeship* metode *training apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (skill) perajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pada *on the job training* dengan memberi petunjuk-petunjuk cara mengerjakannya.
6. Metode ruang kelas merupakan metode training yang dilakukan didalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan. Aspek-aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari dalam ruangan kels daripada *on the job*.

Menurut Dewi Hanggraeni (2012) metode metode pelatihan dan pengembangan sebagi berikut :

1. *Job Intruction Training* metode ini sering disebut juga *on the job training* artinya pekerjaan langsung menerima proses pelatihan saat ia melakukan pekerjaannya.
2. *Job rotation* metode ini mengharuskan pekerja yang sedang melakukan pelatihan (*trainner*) berpindah-pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lainnya. Tujuannya agar pekerja bias melakukan bukan hanya pekerjaan yang menjadi kewajiban tetapi juga pekerjaan lain yang bukan menjadi kewajibannya.
3. Presentasi dan pembelajaran kelas ini adalah metode yang paling umum dikenal. Dalam metode ini, pekerja yang mengikuti pelatihan berada dalam kelas dan *trainer* berperan sebagai orang yang memberikan materi di depan kelas.
4. *Vestibule Training* metode ini mirip seperti simulasi, sebuah area yang dibuat semirip mungkin dengan lokasi kerja yang digunakan sebagai tempat digunakan sebagai tempat dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan.
5. *Role playing and Behaviour Modelling* dalam metode ini, pekerja diharuskan menjalani peran yang berbeda-beda, tujuannya agar peserta bias merasakan kondisi nyata dari orang-orang yang akan dihadapinya ketika bekerja.
6. Studi kasus merupakan sebuah metode belajar yang menggambarkan sebuah situasi nyata didalam perusahaan. Trainer kemudian mempelajari kasus tersebut dan bagaimana cara penanganannya.
7. Mentoring adalah salah satu metode pelatihan yang melibatkan seorang mentor (bias atasan atau pekerja yang lebih senior) untuk memberikan pelatihan kepada bawahan atau pekerja yang lebih senior.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pemilihan metode tertentu untuk digunakan pada kegiatan pelatihan harus memenuhi factor efisiensi biaya, isi kegiatan yang dikehendaki, kelayakan fasilitas, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi dan kemampiuan pelatih, prinsip-prinsip belajar tingkat pentingnya akan factor-faktor diatas terhadap penentuan metode yang akan digunakan dalam kegiatan pelatihan.

2.2.5 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Manungkunegara (2011)

1. Instruktur

   Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang menandai sesuai bidangnya, personal dan

kompeten, selain itu Pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta
   Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi sekarang ini.
4. Metode
   Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegaitan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan
   Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran,serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada apara peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

Dessler (2011) menyatakan bahwa dimensi dalam pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Instruktur adalah seseorang pengajar yang cakap memberikan bantuan yang sangat besar kepada suksesnya pelatihan. Instruktur menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatihan kemudian menjelaskan tugas-tugas khusus untuk melihat relevansi dari masing-masing pekerjaan dan mengikuti prosedur kerja yang benar, serta memiliki sifat yang sabar, dengan indicator :
   a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai
   b. Memotivasi peserta
   c. Kebutuhan umpan balik
2. Peserta, seorang peserta pelatihan hendaknya dilatih untuk macam pekerjaan yang disukainya dan cocok untuk pekerjaannya, baik itu manajerial maupun operasional.
   Dengan indicator :
   a. Semangat mengikuti pelatihan
   b. Keinginan untuk memahami
3. Materi, materi pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta peltihan. Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan peserta dan motivasi mereka rendah. Dengan indicator :
   a. Ketepatan materi dengan tujuan

b. Menambahkan kemampuan

4. Metode, metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Baik itu metode *on the job* maupun *off the job.*
   Dengan indikator :
   a. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan
   b. Kesesuaian metode yang efektif dengan materi
5. Tujuan penelitian, tujuan penelitian harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapai tercapai dan dapat meningkatkan keterampilan/skill, dan pengetahuan baik itu tujuan promosi atau mutasi. Tujuan ini menjadi standar terhadap kinerja individu, jika tujuan tidak terpenuhi perusahaan atau dikatakan gagal dalam melaksanakan pelatihan. Dengan indicator :
   a. Keterampilan peserta pelatihan
   b. Pemahaman peserta pelatihan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, pelatihan memiliki beberapa *indicator* yaitu, instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan. Dimana indikator tersebut dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dan Garry Desseler. Namun pada pendapat Garry Desseler mengemukakan sub indikator pelatihan yaitu, instruktur dengan sub indikator nya kualifikasi dan kompetensi yang memadai, memotivasi peserta, kebutuhan umpan balik, psesrta dengan sub indikatornya semangat mengikuti pelatihan, keinginan untuk memahami, materi dengan sub indikatornya ketepatan materi dengan tujuan, menambah kemampuan, metode dengan sub indikatornya metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan, kesesuaian metode yang efektifdengan materi, tujuan penelitian dengan sub indikasinya keterampilan peserta pelatihan, pemahaman peserta pelatihan.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan performance atau hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Kinerja pula dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksaan kerja atau hasil untuk kerja. Berikut beberapa definisi yang dapat diungkap para ahli :

Menurut Hasibuan dalam M. Yani (2012) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarka atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Anwar Prabu (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yaitu hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah proses organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersevut harus dapat ditunjukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) Sedamaryanti (2011)

Menurut Michael Amstrong (2016) *performace manajemen can be defined as systematic process for improving organitational performance by developing the performance of individual and teams.*

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kecakapan, pengalaman, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja organisasi merupakan suatu hal yang kompleks dan terdiri dari beberapa variable yang saling berhubungan. Salah satunya adalah kinerja individu setiap anggota organisasi. Donelly, Gibson, dan Ivancavich dalam sibablea (2012) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam factor yaitu : harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan (internal dan eksternal), dan persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016), mengemukakan faktor-faktor yang tak kasat mata dari sisi sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

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

Menurut mangkunegara (2013) mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja yang kurang baik disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kerja menurut Amstrong dan Baron memiliki keterkaitan dengan kaitannya dengan *personal factor* yang menunjukan kinerja seseorang dan faktor eksternal yang kaitannya dengan leadership factor, team factor, system factor, contextual/situational factor yang menunjukan kepemimpinan rekan kerja, organisasi, dan lingkungan.

2.3.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Letmania (2018) Sumber daya manusia merupakan faktor berguna dalam mencapai harapan perusahaan. Tenaga kerja menjadi hal berguna untuk memutuskan kronologi proses produksi meskipun tugas dan tanggung jawab dari tenaga kerja dialihkan dengan teknologi yang semakin berkembang. Maka, perusahaan perlu memaksimalkan sumber daya manusia karena menggambarkan peristiwa fenomenal dan asset manajemen demi kelangsungan hidup perusahaan.

(Manik & Coenraad, 2015). Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kesuksesan perusahaan salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan komponen penting tidak hanya disebabkan karena ada kaitannya langsung dengan penghasilan karyawan dalam jangka waktu tertentu, tetapi disebabkan adanya kehidupan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik dapat membantu pekerjaan yang dilakukan, salah satunya yaitu dengan adanya program pelatihan kerja bagi karyawan. Dengan adanya program pelatihan kerja perusahaan dapat melihat dampak yang diperoleh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan (Sugiarti,et Al, 2016) sedangkan pendapat lain dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh (Bolung, 2018) Untuk mengembangkan kinerja karyawan salah satunya dilakukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk memaksimalkan kualitas karyawan serta merupakan faktor penting dalam persaingan bisnis. Perkembangan teknologi yang pesat dalam suatu perusahaan harus diimbangi dengan mengembangkan sumber daya manusia untuk mengatasi roda perusahaan.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanaakan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison Emron dkk (2016) menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

1. Dimensi Target, Indikator:
    a. Fokus pada target
    b. Menantang dan realistis
    c. Memenuhi kuantitas
    d. Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan
2. Kualitas, Indikator:
    a. Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan
    b. Anggota memiliki komitmen tentang kualitas
    c. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas
    d. Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan
3. Waktu, Indikator:
    a. Pekerjaan selesai tepat waktu
    b. Pelanggan puas atas waktu penyelesaian
    c. Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu
4. Taat asas, indikator:
    a. dilakukan dengan cara yang benar
    b. Transparan dan tanggung jawab

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja, yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Tanggung jawab kepada pekerjaan, yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama, yaitu pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
5. Inisiatif, yaitu pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Pendapat dikemukakan oleh Kashmir (2016) indikator kinerja yaitu :

1. Jumlah Pekerjaan dan Pengetahuan
   Indikator ini menunjukan jumlah pekerja yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntun karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun persyaratan yang sesuai.
2. Kualitas Pekerjaan (Skill dan Kemampuan)
   Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntun untuk

dapat menghasilkan pekerjaan kualitas yang dituntut suatu perkerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

3. Ketepatan Waktu
   Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasl pekerjaan.
4. Kehadiran
   Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.
5. Sikap (Integritas)
   Suatu Perilaku dan konsep berkaitan dengan konsistensi dan komitmen dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat.
6. Kemampuan Kerja Sama
   Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Berdasarkan indikator-indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli penulis menyimpulkan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan adalah alat ukur yang digunakan dalam mengukur kinerja yang dikerjakan oleh karyawan. Indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu : 1. Kualitas Kerja, 2. Kuantitas Kerja, 3. Tanggung Jawab, 4. Kerjasama, 5. Inisiatif.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian dengan menggunakan variable bebas (*independent variable*) pelatihan serta variable terikat (*dependent variable*) kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dengan hasil penelitian yang berbeda-beda antara satu peneliti dengan peneliti yang lainnya. Untuk lebih jelasnya mengenai penelitian sebelumnya, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Riri Ainun Mardiah Harahap (2016) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung	(X) Pelatihan (Y)Kinerja Karyawan	Pelatihan - Tujuan - Pelatih - Materi - Metode - Peserta Pelatihan Kinreja Karyawan - Jumlah Pekerjaan - Kualitas Pekerjaan - Ketepatan Waktu - Kehadiran - Kemampuan Kerja sama	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung secara simultan memiliki Fhitung adalah 2.571 dengan tingkat signifikansi 0,025. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu Fhitung > Ftabel (2.571 > 2,210) dan tingkat signifikansinya 0,025 < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa H7 diterima yang artinya variabel Tujuan, Sasaran, Pelatih, Materi, Metode dan Peserta memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-bersama pada Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung	Jurnal Universitas Telkom ISSN : 2355-9357
2	Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian(2016) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International	X) Pelatihan dan Motivasi Kerja (Y)Kinerja Karyawan	Pelatihan - Tujuan - Pelatih - Materi - Metode - Peserta Pelatihan Motivasi Kerja - Kebutuhan Fisiologis - Kebutuhan Rasa Aman - Kebutuhan Sosial - Kebutuhan Penghargaan - Kebutuhan Aktualisasi diri Kinreja Karyawan - Jumlah Pekerjaan - Kualitas Pekerjaan - Ketepatan Waktu - Kehadiran - Kemampuan Kerja sama	Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan.Dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan pelatihan yang tepat karyawan akan memiliki kinerja yang baik di perusahaan. Oleh karena itu hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)” sudah terbukti	Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis | Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46 | p-ISSN: 2337-7887
3	Nancy Yusnita dan Feriza Fadil (2015)	X) Pelatihan (Y)Kinerja	Pelatihan - Materi	Hasil penelitian mengungkapkan fakta bahwa	Jurnal Ilmiah

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
	Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor	Karyawan	Pelatihan - Metode Pelatihan - Pelatih - Peserta Pelatihan - Sarana Pelatihan Kinerja Karyawan - Kualitas Pekerjaan - Ketepatan Waktu - Kehadiran - Kemampuan Kerja sama	pelaksanaan pelatihan karyawan dan kinerja karyawan pada CV. Cibalung Happy Land Bogor cukup baik. Dasi hasil uji hipotesis terdapat hubungan yang nyata antara pelatihan karyawan dan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis regresi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Nilai t hitung positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika pelatihan naik maka kinerja akan meningkat.	Universitas Pakuan Volume 1 No. 1 Tahun 2015, Hal. 1-5 E-ISSN 2502-5678
4	Sri Mulyani (2019) Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Enigma	(X) Pelatihan Pendidikan, Kompetensi (Y)Kinerja Karyawan	Pelatihan - Tujuan - Trainer - Materi - Metode - Sasaran Pendidikan - Motif - Sifat atau Ciri Bawaan - Konsep Diri - Pengetahuan - Keterampilan - Kompetensi Kinerja Karyawan - Kualitas - Kuantitas - Pelaksanaan Tugas - Tanggung Jawab	Berikut hasil penelitian yang di dapat : (1) Hasil uji t sebesar 6,512 yang kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,974, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H0 dan menerima Ha1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 "Pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan" diterima. (2) Hasil pengujian hipotesis pelatihan menunjukkan nilai t hitung sebesar 15,847 yang kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,974, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H0 dan menerima Ha2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 "Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan" diterima.	Jurnal Semarak,Vol . 2,No.1, Februari 2019, Hal (130-143) P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686
5	Okky Muhammad Akba, Yuliani Rachma Putri (2014) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Syariah Mandiri Cabang	X) Pelatihan (Y)Kinerja Karyawan	Pelatihan - Materi Pelatihan - Metode Pelatihan - Pelatih - Peserta Pelatihan - Sarana Pelatihan	Beradasarkan hasil analisis deskriptif, menurut responden pelatihan dan kinerja PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bintaro sudah baik dengan diperoleh persentase skor variabel Pelatihan dan presentase skor variabel Kinerja sebesar 81,08% dan 80,11%. Dan berdasarkan hasil	Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
	Bintaro		Kinerja Karyawan - Kualitas Pekerjaan - Ketepatan Waktu - Kehadiran - Kemampuan Kerja sama	perhitungan data responden mengenai pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja, yaitu menggunakan uji t (parsial) dinilai telah baik. Pada persamaan struktural, arah hubungan yang terjadi adalah berbanding lurus. Artinya, semakin baik pelaksanaan Pelatihan, maka semakin baik pula Kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bintaro. Dengan kata lain, uji hipotesis telah terbukti bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bintaro. Adapun saran yang diberikan untuk PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bintaro agar mampu mempertahankan dan meningkatkan kemampuan yang dinilai telah baik tersebut. Selain itu, PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bintaro perlu meninjau dan mempertimbangkan kembali mengenai beberapa komponen yang dinilai masih belum optimal	

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, dan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan yang lebih efektif. Dan menurut Mangkunegara (2011) indikator pelatihan terdiri dari Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan tujuan.

Perusahaan harus melakukan pelatihan dengan baik agar kinerja karyawannya semakin lebih baik. Jika kinerja karyawan baik maka target produksi akan sesuai dengan target dan harapan perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai individu, organisasi atau perusahaan, yang telah terukur dan nyata, dalam periode yang telah ditentukan, serta prestasi kerja dan pencapaian pelaksanaan program kerja.

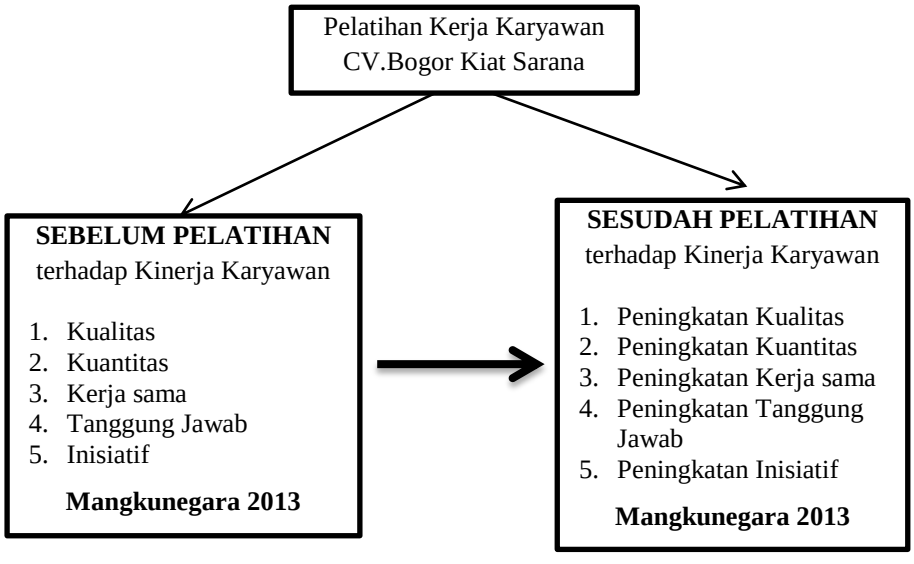
Adapun indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) yaitu Kualitas, Kuantitas, Tanggung Jawab, Kerjasama dan Inisatif.

Teori yang mendukung adanya hubungan kerja antara pelatihan dengan kinerja karyawan menurut, Djamil (2009) mengemukakan salah satu kegitan utama perusahaan dalam penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan pelatihan kepada karyawan, karena pada dasarnya pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja individu agar dapat melakukan tugasnya. Melihat pentingnya sumber daya manusia saat ini bagi dunia usaha terutama pada era persaingan global demi peningkatan kinerja karyawan, maka keperluan pelatihan mutlak bagi perusahaan agar dapat mengembangkan kinerja karyawan.

Maka dari itu semakin baik pelatihan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan, kinerja kerja akan semakin baik, karena karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang menunjang kinerja, akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Feriza Fadhil (2015), pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa jika pelatihan naik maka kinerja akan meningkat. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Okky dan Yulliani (2014) hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian juga menjelaskan bahwa semakin baik pelaksanaan Pelatihan, maka semakin baik pula Kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka disusun konstelasi penelitian yang telihat pada gambar ini :



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Diduga pelatihan kerja dapat meningkatkan Kualitas, Kuantitas, Kerja sama, Tanggung Jawab, dan inisiatif kerja Karyawan yang artinya terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap indikator kinerja tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan komparatif mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penerapan penelitian komparatif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui perbandingan pengaruh antara sebelum dan sesudah adanya pelatihan kerja pada karyawan CV.Bogor Kiat Sarana.

3.2 Objek, Unit Analis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif pada karyawan CV.Bogor Kiat Sarana.

3.2.2 Unit Analis

Unit analis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber daya yang diperoleh dari responden setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan produksi pada CV. Bogor Kiat Sarana yang berjumlah 74 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada CV. Bogor Kiat Sarana yang berlokasi di Girimulya, Cibungbulang Girimulya, Kec. Cibungbulang, Bogor, Jawa Barat 16630.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan kualitatif berikut merupakan penjelsanannya:

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan CV. Bogor Kiat Sarana.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang meneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dengan pihak manajemen CV.Bogor Kiat Sarana
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari dokumen-dokumen CV. Bogor Kiat Sarana.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan pada CV.Bogor Kiat Sarana

Pelatihan Kerja (X) (Kinerja sebelum pelatihan)	Kualitas Kerja	• Menghasilkan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku pada CV.Bogor Kiat Sarana. • Memberikan hasil kerja dengan kualitas yang tinggi	Interval
	Kuantitas	• Menghasilkan pekerjaan berdasarkan target yang sudah ditentukan.	Interval
	Inisiatif	• kemampuan untuk mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran terhadap hasil kerja, serta melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang diharapkan dalam suatu pekerjaan tanpa diminta atau diperintahkan	Interval
	Kerjasama	• Mampu bekerja sama dengan tim	Interval
	Tanggung Jawab	• Tanggung Jawab yang tinggi terhafap pekerjaan yang dibebankan • Tanggung jawab terhadap diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dilapangan	Interval
Kinerja Karyawan (Y)		Peningkatan aspek kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan inisiatif setelah pelatihan kerja	Interval

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh CV.Bogor Kiat Sarana dilakukan dalam kurun waktu 6 bulan tehitung Juli-Desember dan Januari- Juni. Penilaian dilakukan oleh atasan pada setiap bagian. Kemudian penilaian atasan dari setiap bagian dilakukan oleh manager produksi. Penilaian kinerja ini dengan memberi peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja.

Tahap-tahap penilaian kinerja pada CV.Bogor Kiat Sarana

1. Tahap Perencanaan
2. Penyusunan Data dan Bahan Penilaian
3. Tahap pelaksanaan
4. Penilaian dan Review
5. Pembuatan Laporan dan Hasil penilaian

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan yang diperoleh dari CV.Bogor Kiat Sarana. Menggunakan Metode Penarikan Sampel Sensus Atau Sampling Jenuh. Sensus adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Populasi yaitu himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV.Bogor Kiat Sarana pada tahun 2019 yang berjumlah 74 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pengambilan data dengan cara :

1. Data Primer (*Primary Data*)
   Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara :
   a. Observasi
      Melakukan pengamatan langsung selama 1 bulan terhadap aktivitas karyawan terutama yang terkait dengan Kinerja karyawan CV.Bogor Kiat Sarana.
   b. Wawancara
      Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara langsung kepada Kepala Produksi. Wawancara ini digunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam. Pada penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan Bapak Muhammad Fajri selaku pengelola manajemen pada CV.Bogor Kiat Sarana.
2. Data Sekunder (*Secondary Data*)
   Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dengan cara mengumpulkan dari buku referensi, jurnal internet, data-data yang tersedia pada CV.Bogor Kiat Sarana.

3.7 Metode Pengolahan Data

3.7.1 Analisis Uji Beda Wilcoxon

Analisis yang digunakan untuk membandingkan kinerja karyawan sebelum dan sesudah Pelatihan kerja dilaksanakan ialah dengan melakukan uji *Wilcoxon.* Uji *Wilcoxon* dilakukan pada data berpasangan yang sifatnya dependen. Merupakan uji non parametrik yang digunakan untuk menganalisis data berpasangan karena adanya dua perlakuan yang berbeda Langkah-langkah dalam uji Wilcoxon adalah (Sulaiman, 2012):

1. Untuk setiap pasangan, tetapkan selisih bertanda (d_i) antara kedua skornya.
2. Bubuhkan peringkat harga-harga (d_i) itu tanpa memperdulikan tanda. Untuk harga d yang sama buatlah rata-rata peringkat yang sama.
3. Bubuhkan setiap peringkat tanda (+) atau (-) untuk d yang Dipresentasikan.
4. Tetapkan T = Jumlah yang lebih kecil dari kedua kelompok peringkat yang memiliki tanda yang sama.
5. Dengan mencacah, tetapkanlah N = banyaknya total harga d yang memiliki tanda.

6. Prosedur yang dipakai dalam menetapkan signifikansi harga T yang diobservasi bergantung pemilihan N :
   a. Jika N sama dengan 25 atau kurang, tabel G menyajikan harga – harga T untuk berbagai ukuran N. Jika harga T yang diobservasi adalah sama dengan atau kurang dari harga yang diberikan dalam tabel itu, untuk suatu tingkat signifikansi tertentu, H_0 dapat ditolak pada tingkat signifikansi itu.
   b. Jika N lebih besar dari 25, hitunglah harga z sebagaimana didefinisikan oleh rumus 4. Tentukan kemungkinan yang berkaitan dengan kemunculan harga itu dibawah H_0 dengan melihat tabel A. Untuk suatu tes dua sisi, kalikan dua p yang ditunjuk itu, bila diperoleh dengan cara ini sama dengan atau kurang dari α, tolaklah H_0.
      Rumus Wilcoxon:

$$Z = \frac{T - \sigma_t}{\sigma_t} = \frac{T - \frac{N(N=1)}{4}}{\sqrt{\frac{N(N+1)(2N+1)}{24}}}$$

Keterangan:
Z = (*z score*) perbedaan sebelum dan sesudah
T = Jumlah rangking positif atau negatif
N = Banyak pasangan data yang ada
σt = Deviasi standar

Perumusan hipotesis:
a. Kualitas Karyawan
   H0: Tidak terdapat perbedaan kualitas karyawan sebelum dan sesudah Pelatihan kerja.
   H1: Terdapat perbedaan kualitas karyawan sebelum dan sesudah Pelatihan kerja.
b. Kuantitas
   H0: Tidak perbedaan terdapat kuantitas karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.
   H1: Terdapat perbedaan kuantitas karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.
c. Kerja Sama
   H0: Tidak terdapat perbedaan kerja sama antar karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.
   H1: Terdapat perbedaan kerja sama antar karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.
d. Tanggung Jawab
   H0: Tidak terdapat perbedaan tanggung jawab karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.
   H1: Terdapat perbedaan tanggung jawab sebelum dan sesudah pelatihan.

e. Inisiatif

H0: Tidak terdapat perbedaan terdapat inisiatif karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.

H1: Terdapat perbedaan inisiatif karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

a. Jika probabilitas > α (0,05), H_0 diterima.
b. Jika probabilitas < α (0,05), H_0 ditolak.

Menurut Sulaiman (2012) "Pada uji *nonparametic sampling wilcoxon* memiliki pengaruh positif dan negatif, pengaruh positif (*positif rank)* yaitu selisih nilai positif yang terjadi apabila mengalami kenaikan nilai sesudah dan dampak negatif (*negatif rank*) yaitu selisih nilai negatif terjadi apabila adanya penurunan nilai sesudah"

Uji beda *Wilcoxon* juga dapat dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS Statistic 23.0 dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Input data total skor (yang menjadi tolak ukur penelitian) dari seluruh penilaian kinerja karyawan yang dinilai dibagi kedalam dua kelompok, yaitu kelompok sebelum pelatihan kerja dan kelompok sesudah pelatihan kerja.
2. Menggunakan fungsi *Analysis Independent Samples* untuk mengolah kedua kelompok data tersebut.
3. Menginterpertasikan hasil pengolahan data ke dalam bentuk analisis deskriftif untuk mengambil kesimpulan mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja sebelum dan sesudah pelatihan pada CV.Bogor Kiat Sar

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian CV. Bogor Kiat Sarana

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum lokasi penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan CV. Bogor Kiat Sarana

CV. Bogor Kiat Sarana berdiri pada tahun 2013. Sejalan dengan berkembangnya bisnis makanan, dan tingkat kesadaran masyarakat semakin mengerti akan pentingnya kualitas makanan yang segar dan higienis, maka kebutuhan sarana angkutan makanan yang bisa menunjang pengiriman semakin diperlukan.Beredarnya beragam merek system pendingin (Refrigerator) yang tentunya memerlukan Boks-boks yang bisa menjaga temperature sehingga apapun merek pendingin terpasang bisa menghasilkan suhu maksimal.

CV.Bogor Kiat Sarana akan terus berinovasi untuk meningkatkan produk kami sehingga tercapai kebersamaan dalam meraih kesepakatan kepuasan pengguna adalah kebanggaan perusahaan.

4.1.2 Visi dan Misi CV. Bogor Kiat Sarana

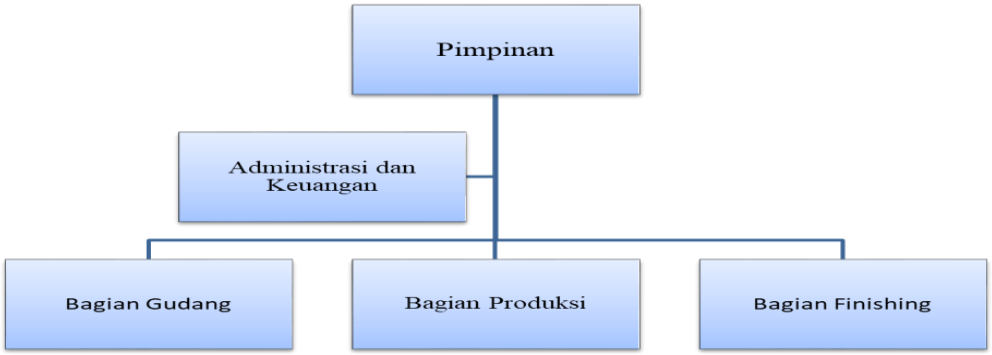
1. Visi
   Menjadikan perusahaan karoseri terbesar di Indonesia dalam pembuatan dan mendistribusikan karoseri box fiber yang berkualitas tinggi dan terjangkau. Dengan standart pembuatan terperinci oleh Dinas Perhubungan
2. Misi
   Membantu pengiriman bahan makanan segar dan higienis, kami juga membuat boks pendingin yang merupakan hasil karya dari tenaga-tenaga ahli dan terlatih sehingga dapat menghasilkan boks yang berkualitas dengan tampilan yang mengikuti perkembangan jaman diharapkan memuaskan pemakai dengan boks yang berkualitas namun harga pantas.

4.1.3 Kegiatan Usaha CV. Bogor Kiat Sarana

Perusahan yang bergerak di bidang karoseri industri specialis Box freezer dengan berbagai type dan specifikasi yang disesuaikan t*ype* kendaraan dan kebutuhan konsumen**.**

4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas CV. Bogor Kiat Sarana

Berikut merupakan struktur organisasi dan uraian tugas pada CV.Bogor Kiat Srana adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

1. Tugas dan Tanggung Jawab Pemimpin
   Bertugas sebagai pemilik CV. Bogor Kiat Sarana yang memiliki tugas terpenting sebagai pemegang penuh kendali perusahaan dan dalam pengambilan keputusan harus disetujui oleh pemilik / manajer perusahaan
2. Tugas dan Tanggung JawabAdministrasi dan Keuangan
   a. Memilah pos, surat, paket kiriman, pemesanan
   b. Menjawab dan menerima telepon, pengetikan, dokumen, surat menyurat offline ataupun online.
   c. Memesan persediaan media tulis kantor.
   d. Filling data entry / mengisi data entri perusahaan
   e. menyusun bukti-bukti laporan secara baik dan benar
   f. melaksanakan pencatatan dan pengumpulan data-data dan atau bukti-bukti menyusun dokumen-dokumen kegiatan-kegiatan akuntansi dan keuangan Perusahaanran saksi dalam kegiatan Perusahaan.
   g. menyusun tagihan-tagihan sesuai tanggal jatuh tempo dan menjadwalkan pembayaran tagihan-tagihan pada pihak luar Perusahaan.
   h. membukukan dan mengadministrasikan semua transaksi penerimaan dan pengeluaran kas Perusahaan
   i. Mengurus administrasi pada bank atau lalu lintas keuangan Perusahaan pada bank yang telah ditetapkan.
   j. mengumpulkan dan mengarsipkan data-data dan atau bukti-bukti transaksi yang terjadi dalam Perusahaan
3. Tugas dan Tanggung jawab Bagian Gudang
   a. Bertanggungjawab atas bongkar muat barang.
   b. Ikut serta menandatangani surat penerimaan barang.
   c. Mengecek barang di gudang
   d. Memastikan barang terjaga dengan baik
   e. Memastikan pengiriman bisa sampai tepat waktu
4. Tugas dan Tanggung Jawab Bagian Produksi
   a. Melakukan *Setting* program pada mesin produksi untuk melakukan tahap - tahap proses produksi Sesuai standart produk atau spec produk
   b. Monitor kondisi mesin produksi di Saat berproses produksi.

c. Menyiapkan semua material atau bahan - bahan yang mendukung proses produksi di area mesin produksi
d. Melakukan segala aktifitas dari Membuat produk material bahan sampai menjadi barang karosri.

5. Tugas dan Tanggung Jawab Bagian *Finishing*
   a. Bertanggungjawab dalam operasional bagian *Finishing*
   b. Mengatur rencana kerja bagian *finishing*
   c. Mengatur daftar barang yang akan dimuat
   d. Mengatur daftar barang yang akan dimuat dan dikirim

4.1.5 Sumber Daya Manusia Pada CV.Bogor Kiat Sarana

Berikut merupakan jumlah karyawan yang bekerja pada CV.Bogor Kiat Sarana

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Pada CV.Bogor Kiat Sarana

No	Divisi	Jumlah Karyawan /Orang Tahun
1	Produksi *Finishing*	24
2	Produksi *assembeling*	27
3	Produksi fabrikasi	23
	Jumlah	**74**

Sumber: Data Sekunder (CV.Bogor Kiat Sarana), 2020

Tabel 4.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan /Orang Tahun
1	Laki-Laki	60
2	Perempuan	14
	Jumlah	**74**

Sumber: Data Sekunder (CV.Bogor Kiat Sarana), 2020

Berdasarkan informasi di atas menunjukan bahwa jumlah karyawan pada CV.Bogor Kiat Sarana berjumlah 74 orang. Karyawan yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 60 orang, dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang.

4.1.6 Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada CV.Bogor Kiat Sarana

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh CV.Bogor Kiat Sarana dilakukan dalam kurun waktu 6 bulan tehitung Juli-Desember dan Januari- Juni. Penilaian dilakukan oleh atasan pada setiap bagian. Kemudian penilaian atasan dari setiap bagian dilakukan oleh manager produksi. Penilaian kinerja ini dengan memberi peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja. Tahap-tahap penilaian kinerja pada CV.Bogor Kiat Sarana

1. Tahap Perencanaan
   Tahap ini diambil dalam upaya penyusunan sasaran kinerja yang diharapkan kepada karyawan dan kompetensi apa yang diharapkan oleh CV.Bogor Kiat Sarana untuk setiap karyawan.

2. Penyusunan Data dan Bahan Penilaian
   Langkah berikutnya adalah melakukan penyusunan data dan bahan. Data-data yang terkait seperti laporan kerja, catatan perusahaan, hingga data-data penunjang lain harus disiapkan. Selanjutnya, data-data itu dijadikan rujukan dari pihak penilai baik itu manajer produksi, kepala divisi, dan untuk berdiskusi dalam melakukan penyusunan bahan yang diperlukan dalam penilaian kinerja karyawan pada CV. Bogor Kiat Sarana.
3. Tahap pelaksanaan
   Malakukan pemantauan (*Ongoing Tracking*) dan umpan balik *(Feedback)* yang dilaksanakan sepanjang tahun berjalan dalam pelaksanaannya akan ada proses review baik tiap bulan atau pada tengah tahun. Proses umpan balik dilakukan pemberian coaching dari atasan kepada karyawannya dan diadakan program pelatihan.
4. Penilaian dan Review
   Tahap penilaian dilakukan dengan mengkomparasikan antara hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Perbandingan inilah yang akan digunakan dalam pengidentifikasian kinerja karyawan apakah sudah sesuai dengan target yang diinginkan oleh CV.Bogor Kiat Sarana
5. Pembuatan Laporan dan Hasil penilaian
   Laporan hasil dari proses penilaian kinerja ini selayaknya diberikan kepada setiap karyawan sebagai bahan rujukan kepada karyawan CV.Bogor Kiat Sarana. rencana pengembangan yang direncanakan perusahaan untuk selanjutnya agar karyawan juga bisa melakukan persiapan atau bahkan memberikan saran dan masukannya

4.2 Analisis Data

Mengetahui apakah pelatihan yang sudah dilakukan kepada 74 orang karyawan CV.Bogor sarana memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan maka dilakukan analisis menggunakan uji beda *Wilcoxon* dengan perhitungan menggunakan bantuan program SPSS 23 dan hasil pengolahan adalah sebagai berikut:

4.2.1 Perbedaan Penilaian Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pada Aspek Kualitas

Tabel 4.3 Nilai Kinerja Karyawan Antara Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Pada Penilaian Aspek Kualitas

No	Nama Karyawan	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan
1	Karyawan 1	78,00	88,00
2	Karyawan 2	78,49	88,00
3	Karyawan 3	87,36	75,00
4	Karyawan 4	86,25	86,70
5	Karyawan 5	88,17	77,00
6	Karyawan 6	88,37	75,00
7	Karyawan 7	88,27	90,00
8	Karyawan 8	89,40	89,33
9	Karyawan 9	78,80	87,00

No	Nama Karyawan	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan
10	Karyawan 10	89,60	90,00
11	Karyawan 11	90,30	90,00
12	Karyawan 12	77,00	77,50
13	Karyawan 13	78,00	78,80
14	Karyawan 14	69,00	69,70
15	Karyawan 15	77,22	79,22
16	Karyawan 16	75,60	76,60
17	Karyawan 17	89,60	87,60
18	Karyawan 18	89,50	90,50
19	Karyawan 19	78,60	88,60
20	Karyawan 20	89,90	89,96
21	Karyawan 21	80,30	80,37
22	Karyawan 22	87,50	87,57
23	Karyawan 23	88,50	88,57
24	Karyawan 24	79,90	79,99
25	Karyawan 25	78,00	78,00
26	Karyawan 26	78,98	79,98
27	Karyawan 27	78,98	79,98
28	Karyawan 28	88,96	89,96
29	Karyawan 29	87,99	89,99
30	Karyawan 30	89,00	89,00
31	Karyawan 31	88,70	86,70
32	Karyawan 32	75,00	79,00
33	Karyawan 33	78,90	79,90
34	Karyawan 34	89,20	90,20
35	Karyawan 35	78,00	90,00
36	Karyawan 36	89,20	90,20
37	Karyawan 37	88,78	89,78
38	Karyawan 38	89,08	95,08
39	Karyawan 39	89,00	90,00
40	Karyawan 40	79,00	89,00
41	Karyawan 41	87,22	97,22
42	Karyawan 42	75,00	85,00
43	Karyawan 43	86,25	86,70
44	Karyawan 44	88,17	87,00
45	Karyawan 45	88,37	75,00
46	Karyawan 46	88,27	90,00
47	Karyawan 47	89,40	89,33
48	Karyawan 48	78,80	87,00
49	Karyawan 49	89,60	90,00
50	Karyawan 40	90,30	90,00
51	Karyawan 51	77,00	77,50
52	Karyawan 52	78,00	78,80
53	Karyawan 53	69,00	69,70
54	Karyawan 54	77,22	79,22
55	Karyawan 55	75,60	76,60
56	Karyawan 56	89,60	87,60
57	Karyawan 57	89,50	90,50
58	Karyawan 58	78,60	88,60
59	Karyawan 59	89,90	89,96
60	Karyawan 60	80,30	80,37
61	Karyawan 61	87,50	87,57
62	Karyawan 62	88,50	88,57
63	Karyawan 63	79,90	79,99

No	Nama Karyawan	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan
64	Karyawan 64	78,00	78,00
65	Karyawan 65	78,98	79,98
66	Karyawan 66	78,98	79,98
67	Karyawan 67	88,96	89,96
68	Karyawan 68	87,99	89,99
69	Karyawan 69	89,00	89,00
70	Karyawan 70	88,70	86,70
71	Karyawan 71	75,00	79,00
72	Karyawan 72	78,90	79,90
73	Karyawan 73	89,20	90,20
74	Karyawan 74	78,00	90,00

Sumber: Data Sekunder (CV.Bogor Kiat Sarana). 2020

Tabel 4.4 Hasil Uji beda Wilcoxon Sebelum dan Sesudah Platihan Pada Aspek Kualitas

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kualitas Sesudah Pelatihan - Kualitas Sebelum Pelatihan	Negative Ranks	13[a]	42,15	548,00
	Positive Ranks	57[b]	33,98	1937,00
	Ties	4[c]		
	Total	74		

a. Kualitas Sesudah Pelatihan < Kualitas Sebelum Pelatihan
b. Kualitas Sesudah Pelatihan > Kualitas Sebelum Pelatihan
c. Kualitas Sesudah Pelatihan = Kualitas Sebelum Pelatihan

Test Statistics[a]

	Kualitas Sesudah Pelatihan - Kualitas Sebelum Pelatihan
Z	-4,073[b]
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test
b. Based on negative ranks.

Sumber: Data Sekunder, diolah 2020

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa negatif *rank* atau selisih negatif antara nilai sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat 13 data negatif yang artinya ada karyawan yang mengalami penurunan nilai pada aspek kualitas sebelum dan sesudah pelatihan.

Sedangkan untuk positif rank atau selisih positif antara nilai sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja kinerja karyawan terdapat 57 data positif yang artinya ada 57 orang karyawan mengalami kenaikan nilai pada aspek kualitas sebelum dan sesudah pelatihan kerja, dari data di atas juga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya kenaikan nilai dengan rata rata kenaikan penilaian sebesar 33,98 dan adanya penurunan nilai dengan rata rata penurunan penilaian 42,15. Pada data di atas jumlah *rangking* positif(*sum rank*) sebesar 1937 dan jumlah *rangking* negative (*sum rank*) sebesar 548.

Berdasarkan data di atas juga adanya kesamaan data sebelum dan sesudah (*ties*) yang berjumlah 4, sehingga dapat dikatakan bahwa ada nilai yang sama berjumlah 4 antara sebelum dan sesudah pelatihan.

Berdasarkan hasil uji *wilcoxon* dengan menggunakan IBM SPSS 23 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi *(2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas < α (0,05) maka tolak H0. Pada penelitian ini didapat probabilitas dibawah 0,05, maka tolak H0 terima H1, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H0 ditolak, atau terdapat perbedaan kualitas kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja.

4.2.2 Perbedaan Penilaian Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pada Aspek Kuantitas

Tabel 4.5 Nilai Kinerja Karyawan Antara Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Pada Penilaian Aspek Kuantitas

No	Nama Karyawan	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan
1	Karyawan 1	78,00	89,89
2	Karyawan 2	80,00	80,79
3	Karyawan 3	78,00	89,19
4	Karyawan 4	75,00	88,99
5	Karyawan 5	72,00	90,99
6	Karyawan 6	78,67	89,79
7	Karyawan 7	87,83	90,98
8	Karyawan 8	86,00	90,56
9	Karyawan 9	89,66	80,56
10	Karyawan 10	80,00	90,66
11	Karyawan 11	80,00	92,67
12	Karyawan 12	80,00	83,00
13	Karyawan 13	80,10	84,10
14	Karyawan 14	77,22	79,22
15	Karyawan 15	76,78	79,78
16	Karyawan 16	79,00	79,90
17	Karyawan 17	79,00	87,00
18	Karyawan 18	86,00	89,00
19	Karyawan 19	79,66	80,66
20	Karyawan 20	79,00	90,00
21	Karyawan 21	98,00	97,00
22	Karyawan 22	70,00	87,00
23	Karyawan 23	70,10	78,10
24	Karyawan 24	77,22	79,22
25	Karyawan 25	79,66	79,66
26	Karyawan 26	89,00	89,00
27	Karyawan 27	89,00	89,00
28	Karyawan 28	86,89	86,89
29	Karyawan 29	86,78	86,78
30	Karyawan 30	87,22	87,22
31	Karyawan 31	89,90	89,90
32	Karyawan 32	88,75	88,75
33	Karyawan 33	78,90	78,90
34	Karyawan 34	87,98	97,98
35	Karyawan 35	79,66	89,66
36	Karyawan 36	89,00	99,00

37	Karyawan 37	90,77	90,77
38	Karyawan 38	87,90	87,90
39	Karyawan 39	88,97	88,97
40	Karyawan 40	87,22	87,22
41	Karyawan 41	90,00	90,00
42	Karyawan 42	89,00	89,00
43	Karyawan 43	75,00	88,99
44	Karyawan 44	72,00	92,99
45	Karyawan 45	78,67	89,79
46	Karyawan 46	87,83	90,98
47	Karyawan 47	86,00	90,56
48	Karyawan 48	89,66	80,56
49	Karyawan 49	80,00	90,66
50	Karyawan 40	80,00	92,67
51	Karyawan 51	80,00	83,00
52	Karyawan 52	80,10	84,10
53	Karyawan 53	77,22	79,22
54	Karyawan 54	76,78	79,78
55	Karyawan 55	79,00	79,90
56	Karyawan 56	79,00	87,00
57	Karyawan 57	86,00	89,00
58	Karyawan 58	79,66	80,66
59	Karyawan 59	79,00	90,00
60	Karyawan 60	98,00	97,00
61	Karyawan 61	70,00	87,00
62	Karyawan 62	70,10	78,10
63	Karyawan 63	77,22	79,22
64	Karyawan 64	79,66	79,66
65	Karyawan 65	89,00	89,00
66	Karyawan 66	89,00	89,00
67	Karyawan 67	86,89	86,89
68	Karyawan 68	86,78	86,78
69	Karyawan 69	87,22	87,22
70	Karyawan 70	89,90	89,90
71	Karyawan 71	88,75	88,75
72	Karyawan 72	78,90	78,90
73	Karyawan 73	87,98	97,98
74	Karyawan 74	79,66	89,66

Sumber: Data Sekunder (CV.Bogor Kiat Sarana). 2020

Tabel 4.6 Hasil Uji beda *Wilcoxon* Sebelum dan Sesudah Platihan Pada Aspek Kuantitas

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kuantitas Sesudah Pelatihan - Kuantitas Sebelum Pelatihan	Negative Ranks	31[a]	35,87	1112,00
	Positive Ranks	40[b]	36,10	1444,00
	Ties	3[c]		
	Total	74		

a. Kuantitas Sesudah Pelatihan < Kuantitas Sebelum Pelatihan
b. Kuantitas Sesudah Pelatihan > Kuantitas Sebelum Pelatihan
c. Kuantitas Sesudah Pelatihan = Kuantitas Sebelum Pelatihan

Test Statistics[a]

	Kuantitas Sesudah Pelatihan - Kuantitas Sebelum Pelatihan
Z	-,951[b]
Asymp. Sig. (2-tailed)	,341

a. Wilcoxon Signed Ranks Test
b. Based on negative ranks.
Sumber: Data Sekunder, diolah 2020

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa Negatif *rank* atau selisih negatif antara nilai sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat 31 data negatif yang artinya ada karyawan yang mengalami penurunan nilai pada aspek kuantitas sebelum dan sesudah pelatihan dari data di atas juga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya penurunan nilai dengan rata rata sebesar 35,87 dan jumlah *rangking* negative (*sum rank*) sebesar 1112.

Sedangkan untuk positif *rank* atau selisih positif antara nilai sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat 40 data positif yang artinya ada 40 orang karyawan mengalami kenaikan nilai pada aspek kuantitas sebelum dan sesudah pelatihan kerja, dari data di atas juga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya kenaikan nilai dengan rata rata kenaikan penilaian sebesar 36,10 dan jumlah *rangking* positif(*sum rank*) sebesar 1444.

Berdasarkan data di atas juga adanya kesamaan data sebelum dan sesudah (*ties*) yang berjumlah 3, sehingga dapat dikatakan bahwa ada nilai yang sama berjumlah 3 antara sebelum dan sesudah pelatihan.

Berdasarkan hasil uji *wilcoxon* dengan menggunakan IBM SPSS 23 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi *(2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas > α (0,05) maka tolak H1. Pada penelitian ini didapat probabilitas di atas 0,05, maka tolak H1 terima H0, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H1 ditolak, atau tidak terdapat perbedaan kuantitas kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja.

4.2.3 Perbedaan Penilaian Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pada Aspek Kerja Sama

Tabel 4.7 Nilai Kinerja Karyawan Antara Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Pada Penilaian Aspek Kerja Sama

No	Nama Karyawan	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan
1	Karyawan 1	84,97	89,90
2	Karyawan 2	83,00	91,30
3	Karyawan 3	70,00	80,90
4	Karyawan 4	70,77	75,90
5	Karyawan 5	85,67	91,90
6	Karyawan 6	85,00	89,99
7	Karyawan 7	90,00	88,98
8	Karyawan 8	87,00	81,98
9	Karyawan 9	69,00	83,98
10	Karyawan 10	81,00	89,96

No	Nama Karyawan	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan
11	Karyawan 11	91,00	89,97
12	Karyawan 12	79,00	79,99
13	Karyawan 13	77,00	77,99
14	Karyawan 14	73,88	73,88
15	Karyawan 15	79,68	89,68
16	Karyawan 16	79,00	89,00
17	Karyawan 17	81,00	91,00
18	Karyawan 18	78,00	88,00
19	Karyawan 19	81,00	91,00
20	Karyawan 20	81,00	91,00
21	Karyawan 21	81,00	87,00
22	Karyawan 22	79,00	79,90
23	Karyawan 23	77,00	79,90
24	Karyawan 24	73,88	77,98
25	Karyawan 25	91,00	91,00
26	Karyawan 26	91,00	91,00
27	Karyawan 27	89,09	89,09
28	Karyawan 28	85,88	85,88
29	Karyawan 29	87,00	87,00
30	Karyawan 30	83,88	83,88
31	Karyawan 31	89,00	89,00
32	Karyawan 32	89,00	89,00
33	Karyawan 33	78,00	78,00
34	Karyawan 34	88,00	88,00
35	Karyawan 35	91,00	91,00
36	Karyawan 36	89,76	89,76
37	Karyawan 37	80,89	80,89
38	Karyawan 38	89,00	89,00
39	Karyawan 39	89,65	89,65
40	Karyawan 40	83,88	83,88
41	Karyawan 41	89,00	89,00
42	Karyawan 42	89,90	89,90
43	Karyawan 43	70,77	75,90
44	Karyawan 44	85,67	91,90
45	Karyawan 45	85,00	89,99
46	Karyawan 46	90,00	88,98
47	Karyawan 47	87,00	81,98
48	Karyawan 48	69,00	83,98
49	Karyawan 49	81,00	89,96
50	Karyawan 40	91,00	89,97
51	Karyawan 51	79,00	79,99
52	Karyawan 52	77,00	77,99
53	Karyawan 53	73,88	73,88
54	Karyawan 54	79,68	89,68
55	Karyawan 55	79,00	89,00
56	Karyawan 56	81,00	91,00
57	Karyawan 57	78,00	88,00
58	Karyawan 58	81,00	91,00
59	Karyawan 59	81,00	91,00
60	Karyawan 60	81,00	87,00
61	Karyawan 61	79,00	79,90
62	Karyawan 62	77,00	79,90
63	Karyawan 63	73,88	77,98
64	Karyawan 64	91,00	91,00

No	Nama Karyawan	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan
65	Karyawan 65	91,00	91,00
66	Karyawan 66	89,09	89,09
67	Karyawan 67	85,88	85,88
68	Karyawan 68	87,00	87,00
69	Karyawan 69	83,88	83,88
70	Karyawan 70	89,00	89,00
71	Karyawan 71	89,00	89,00
72	Karyawan 72	78,00	78,00
73	Karyawan 73	88,00	88,00
74	Karyawan 74	91,00	91,00

Sumber: Data Sekunder (CV.Bogor Kiat Sarana). 2020

Tabel 4.8 Hasil Uji beda *Wilcoxon* Sebelum dan Sesudah Pelatihan Pada Aspek Kerja Sama

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kerja sama Sesudah Pelatihan - Kerja sama Sebelum Pelatihan	Negative Ranks	6[a]	11,83	71,00
	Positive Ranks	37[b]	23,65	875,00
	Ties	31[c]		
	Total	74		

a. Kerja sama Sesudah Pelatihan < Kerja sama Sebelum Pelatihan
b. Kerja sama Sesudah Pelatihan > Kerja sama Sebelum Pelatihan
c. Kerja sama Sesudah Pelatihan = Kerja sama Sebelum Pelatihan

Test Statistics[a]

	Kerja sama Sesudah Pelatihan - Kerja sama Sebelum Pelatihan
Z	-4,868[b]
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test
b. Based on negative ranks.

Sumber: Data Sekunder, diolah 2020

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa Negatif *rank* atau selisih negatif antara nilai sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat 6 data negatif yang artinya ada karyawan yang mengalami penurunan nilai pada aspek kerja sama sebelum dan sesudah pelatihan dari data di atas juga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya penurunan nilai dengan rata rata sebesar 11,83 dan jumlah *rangking* negative (*sum rank*) sebesar 71,00.

Sedangkan untuk positif *rank* atau selisih positif antara nilai sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat 37 data positif yang artinya ada 37 orang karyawan mengalami kenaikan nilai pada aspek kerja sama sebelum dan sesudah pelatihan kerja, dari data di atas juga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya kenaikan nilai dengan rata rata kenaikan penilaian sebesar 23,65 dan jumlah *rangking* positif (*sum rank*) sebesar 875.

Berdasarkan data di atas juga adanya kesamaan data sebelum dan sesudah (*ties*) yang berjumlah 31, sehingga dapat dikatakan bahwa ada nilai yang sama berjumlah 31 antara sebelum dan sesudah pelatihan.

Berdasarkan hasil uji *wilcoxon* dengan menggunakan IBM SPSS 23 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi *(2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas < α (0,05) maka tolak H0. Pada penelitian ini didapat probabilitas di bawah 0,05, maka tolak H0 terima H1, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H1 ditolak, atau terdapat perbedaan kerja sama kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja.

4.2.4 Perbedaan Penilaian Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pada Aspek Tanggung Jawab

Tabel 4.9 Nilai Kinerja Karyawan Antara Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Pada Penilaian Aspek Tanggung Jawab

No	Nama Karyawan	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan
1	Karyawan 1	78,00	92,87
2	Karyawan 2	88,00	89,90
3	Karyawan 3	75,00	85,32
4	Karyawan 4	86,70	79,90
5	Karyawan 5	77,00	89,90
6	Karyawan 6	75,00	96,34
7	Karyawan 7	90,00	94,20
8	Karyawan 8	89,33	85,00
9	Karyawan 9	87,00	95,20
10	Karyawan 10	90,00	93,20
11	Karyawan 11	90,00	94,20
12	Karyawan 12	88,00	89,00
13	Karyawan 13	88,00	89,00
14	Karyawan 14	90,00	90,50
15	Karyawan 15	84,00	84,50
16	Karyawan 16	90,00	90,60
17	Karyawan 17	90,00	90,70
18	Karyawan 18	89,33	89,73
19	Karyawan 19	87,00	87,90
20	Karyawan 20	90,00	90,90
21	Karyawan 21	89,00	89,90
22	Karyawan 22	88,00	89,00
23	Karyawan 23	88,00	89,00
24	Karyawan 24	90,00	95,00
25	Karyawan 25	87,00	87,00
26	Karyawan 26	89,76	89,76
27	Karyawan 27	79,99	79,99
28	Karyawan 28	90,00	90,00
29	Karyawan 29	90,00	90,00
30	Karyawan 30	89,07	89,07
31	Karyawan 31	84,00	84,00
32	Karyawan 32	90,00	90,00
33	Karyawan 33	80,90	80,90
34	Karyawan 34	89,33	89,33
35	Karyawan 35	88,90	88,90
36	Karyawan 36	78,90	78,90
37	Karyawan 37	86,00	86,00
38	Karyawan 38	88,00	88,00
39	Karyawan 39	88,00	88,00
40	Karyawan 40	90,00	90,00

No	Nama Karyawan	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan
41	Karyawan 41	84,00	84,00
42	Karyawan 42	90,00	90,00
43	Karyawan 43	86,70	79,90
44	Karyawan 44	77,00	89,99
45	Karyawan 45	75,00	96,39
46	Karyawan 46	90,00	94,29
47	Karyawan 47	89,33	85,99
48	Karyawan 48	87,00	95,99
49	Karyawan 49	90,00	93,99
50	Karyawan 40	90,00	94,90
51	Karyawan 51	88,00	89,00
52	Karyawan 52	88,00	89,89
53	Karyawan 53	90,00	90,99
54	Karyawan 54	84,00	83,50
55	Karyawan 55	90,00	96,60
56	Karyawan 56	90,00	95,70
57	Karyawan 57	89,33	90,73
58	Karyawan 58	87,00	88,90
59	Karyawan 59	90,00	95,90
60	Karyawan 60	89,00	90,90
61	Karyawan 61	88,00	90,00
62	Karyawan 62	88,00	90,00
63	Karyawan 63	90,00	95,00
64	Karyawan 64	87,00	87,00
65	Karyawan 65	89,76	89,76
66	Karyawan 66	79,99	79,99
67	Karyawan 67	90,00	90,00
68	Karyawan 68	90,00	90,00
69	Karyawan 69	89,07	90,07
70	Karyawan 70	84,00	89,00
71	Karyawan 71	90,00	97,00
72	Karyawan 72	80,90	95,90
73	Karyawan 73	89,33	92,33
74	Karyawan 74	88,90	93,90

Sumber: Data Sekunder (CV.Bogor Kiat Sarana). 2020

Tabel 4.10 Hasil Uji beda *Wilcoxon* Sebelum dan Sesudah Platihan Pada Aspek Tanggung Jawab

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Tanggung Jawab Sesudah Pelatihan - Tanggung Jawab Sebelum Pelatihan	Negative Ranks	5[a]	28,20	141,00
	Positive Ranks	46[b]	25,76	1185,00
	Ties	23[c]		
	Total	74		

a. Tanggung Jawab Sesudah Pelatihan < Tanggung Jawab Sebelum Pelatihan
b. Tanggung Jawab Sesudah Pelatihan > Tanggung Jawab Sebelum Pelatihan
c. Tanggung Jawab Sesudah Pelatihan = Tanggung Jawab Sebelum Pelatihan

Test Statistics[a]

	Tanggung Jawab Sesudah Pelatihan - Tanggung Jawab Sebelum Pelatihan
Z	-4,895[b]
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test
b. Based on negative ranks.

Sumber: Data Sekunder, diolah 2020

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa Negatif *rank* atau selisih negatif antara nilai sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat 5 data negatif yang artinya ada karyawan yang mengalami penurunan nilai pada aspek tanggung jawab sebelum dan sesudah pelatihan, dari data di atas juga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya penurunan nilai dengan rata rata sebesar 28,20 dan jumlah *rangking* negative (*sum rank*) sebesar 141.

Sedangkan untuk positif *rank* atau selisih positif antara nilai sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat 46 data positif yang artinya ada 46 orang karyawan mengalami kenaikan nilai pada aspek tanggung jawab sebelum dan sesudah pelatihan kerja, dari data di atas juga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya kenaikan nilai dengan rata rata kenaikan penilaian sebesar 25,76 dan jumlah *rangking* positif(*sum rank*) sebesar 1185.

Berdasarkan data di atas juga adanya kesamaan data sebelum dan sesudah (*ties*) yang berjumlah 23, sehingga dapat dikatakan bahwa ada nilai yang sama berjumlah 23 antara sebelum dan sesudah pelatihan.

Berdasarkan hasil uji wilcoxon dengan menggunakan IBM SPSS 22 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi (*2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas < α (0,05) maka tolak H0. Pada penelitian ini didapat probabilitas di bawah 0,05, maka tolak H0 terima H1, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H0 ditolak, atau terdapat perbedaan tanggung jawab kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja.

4.2.5 Perbedaan Penilaian Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pada Aspek Inisiatif

Tabel 4.11 Nilai Kinerja Karyawan Antara Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Pada Penilaian Aspek Inisiatif

No	Nama Karyawan	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan
1	Karyawan 1	89,87	89,00
2	Karyawan 2	80,74	91,20
3	Karyawan 3	89,10	80,00
4	Karyawan 4	88,00	76,10
5	Karyawan 5	90,00	78,45
6	Karyawan 6	89,78	78,00
7	Karyawan 7	90,00	91,20
8	Karyawan 8	90,00	89,99
9	Karyawan 9	80,00	89,30
10	Karyawan 10	90,00	90,50

No	Nama Karyawan	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan
11	Karyawan 11	92,00	91,20
12	Karyawan 12	88,92	88,92
13	Karyawan 13	83,20	83,20
14	Karyawan 14	85,30	85,30
15	Karyawan 15	87,37	88,37
16	Karyawan 16	76,00	78,00
17	Karyawan 17	90,00	91,00
18	Karyawan 18	90,00	92,00
19	Karyawan 19	80,00	83,00
20	Karyawan 20	90,00	94,00
21	Karyawan 21	92,00	93,00
22	Karyawan 22	88,92	89,92
23	Karyawan 23	88,00	89,00
24	Karyawan 24	85,30	89,30
25	Karyawan 25	80,00	80,00
26	Karyawan 26	91,88	91,88
27	Karyawan 27	86,79	86,79
28	Karyawan 28	90,00	90,00
29	Karyawan 29	88,00	88,00
30	Karyawan 30	90,00	90,00
31	Karyawan 31	89,00	89,00
32	Karyawan 32	90,00	90,00
33	Karyawan 33	82,78	82,78
34	Karyawan 34	89,10	89,10
35	Karyawan 35	80,00	80,00
36	Karyawan 36	90,00	90,00
37	Karyawan 37	89,55	89,55
38	Karyawan 38	90,00	90,00
39	Karyawan 39	91,86	91,86
40	Karyawan 40	85,30	85,30
41	Karyawan 41	87,37	87,37
42	Karyawan 42	90,78	90,78
43	Karyawan 43	88,00	76,10
44	Karyawan 44	90,00	78,45
45	Karyawan 45	89,78	78,00
46	Karyawan 46	90,00	91,20
47	Karyawan 47	90,00	89,99
48	Karyawan 48	80,00	89,30
49	Karyawan 49	90,00	90,50
50	Karyawan 40	92,00	91,20
51	Karyawan 51	88,92	88,92
52	Karyawan 52	83,20	83,20
53	Karyawan 53	85,30	85,30
54	Karyawan 54	87,37	88,37
55	Karyawan 55	76,00	78,00
56	Karyawan 56	90,00	91,00
57	Karyawan 57	90,00	92,00
58	Karyawan 58	80,00	83,00
59	Karyawan 59	90,00	94,00
60	Karyawan 60	92,00	93,00
61	Karyawan 61	88,92	89,92
62	Karyawan 62	88,00	89,00
63	Karyawan 63	85,30	89,30
64	Karyawan 64	80,00	80,00

No	Nama Karyawan	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan
65	Karyawan 65	91,88	91,88
66	Karyawan 66	86,79	86,79
67	Karyawan 67	90,00	90,00
68	Karyawan 68	88,00	88,00
69	Karyawan 69	90,00	90,00
70	Karyawan 70	89,00	89,00
71	Karyawan 71	90,00	90,00
72	Karyawan 72	82,78	82,78
73	Karyawan 73	89,10	89,10
74	Karyawan 74	80,00	80,00

Sumber: Data Sekunder (CV.Bogor Kiat Sarana). 2020

Tabel 4.12 Hasil Uji beda *Wilcoxon* Sebelum dan Sesudah Platihan Pada Aspek Inisiatif

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Inisiatif Sesudah Pelatihan - Inisiatif Sebelum Pelatihan	Negative Ranks	12[a]	22,50	270,00
	Positive Ranks	27[b]	18,89	510,00
	Ties	35[c]		
	Total	74		

a. Inisiatif Sesudah Pelatihan < Inisiatif Sebelum Pelatihan
b. Inisiatif Sesudah Pelatihan > Inisiatif Sebelum Pelatihan
c. Inisiatif Sesudah Pelatihan = Inisiatif Sebelum Pelatihan

Test Statistics[a]

	Inisiatif Sesudah Pelatihan - Inisiatif Sebelum Pelatihan
Z	-1,679[b]
Asymp. Sig. (2-tailed)	,093

a. Wilcoxon Signed Ranks Test
b. Based on negative ranks.

Sumber: Data Sekunder, diolah 2020

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa Negatif *rank* atau selisih negatif antara nilai sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat 12 data negatif yang artinya ada karyawan yang mengalami penurunan nilai pada aspek inisiatif sebelum dan sesudah pelatihan, dari data di atas juga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya penurunan nilai dengan rata rata sebesar 22,50 dan jumlah *rangking* negative (*sum rank*) sebesar 270.

Sedangkan untuk positif *rank* atau selisih positif antara nilai sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat 27 data positif yang artinya ada 27 orang karyawan mengalami kenaikan nilai pada aspek inisiatif sebelum dan sesudah pelatihan kerja, dari data di atas juga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya kenaikan nilai dengan rata rata kenaikan penilaian sebesar 18,89 dan jumlah *rangking* positif(*sum rank*) sebesar 510.

Berdasarkan data tersebut juga adanya kesamaan data sebelum dan sesudah (*ties*) yang berjumlah 35, sehingga dapat dikatakan bahwa ada nilai yang sama berjumlah 35 antara sebelum dan sesudah pelatihan.

Berdasarkan hasil uji *wilcoxon* dengan menggunakan IBM SPSS 23 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi (*2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas > α (0,05) maka tolak H0. Pada penelitian ini didapat probabilitas di atas 0,05, maka tolak H1 terima H0, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H1 ditolak, atau tidak terdapat perbedaan inisiatif kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja.

4.2.6 Pengaruh Penilaian Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pada Aspek Keseluruhan (Kualitas, Kuantitas, Kerja Sama, Tanggung Jawab dan Inisiatif)

Tabel 4.13 Nilai Kinerja Karyawan Antara Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kerja Pada Penilaian Aspek Aspek Keseluruhan (Kualitas, Kuantitas, Kerja Sama, Tanggung Jawab dan Inisiatif)

No	Nama Karyawan	Rata-Rata Sebelum Pelatihan	Rata-Rata Sesudah Pelatihan
1	Karyawan 1	81,76	89,93
2	Karyawan 2	82,06	88,23
3	Karyawan 3	79,89	82,08
4	Karyawan 4	81,34	81,51
5	Karyawan 5	82,56	85,64
6	Karyawan 6	83,36	85,82
7	Karyawan 7	89,22	91,07
8	Karyawan 8	88,34	87,37
9	Karyawan 9	80,89	87,20
10	Karyawan 10	86,12	90,86
11	Karyawan 11	88,66	91,60
12	Karyawan 12	82,58	83,68
13	Karyawan 13	81,26	82,61
14	Karyawan 14	79,08	79,72
15	Karyawan 15	81,01	84,31
16	Karyawan 16	79,92	82,82
17	Karyawan 17	85,92	89,46
18	Karyawan 18	86,56	89,84
19	Karyawan 19	81,25	86,23
20	Karyawan 20	85,98	91,17
21	Karyawan 21	88,06	89,45
22	Karyawan 22	82,68	86,67
23	Karyawan 23	82,32	84,91
24	Karyawan 24	81,26	84,29
25	Karyawan 25	83,13	83,13
26	Karyawan 26	88,12	88,32
27	Karyawan 27	84,77	84,97
28	Karyawan 28	88,34	88,54
29	Karyawan 29	87,95	88,35
30	Karyawan 30	87,83	87,83
31	Karyawan 31	88,12	87,72
32	Karyawan 32	86,55	87,35
33	Karyawan 33	79,89	80,09
34	Karyawan 34	88,72	90,92
35	Karyawan 35	83,51	87,91
36	Karyawan 36	87,37	89,57
37	Karyawan 37	87,19	87,39

No	Nama Karyawan	Rata-Rata Sebelum Pelatihan	Rata-Rata Sesudah Pelatihan
38	Karyawan 38	88,79	89,99
39	Karyawan 39	89,49	89,69
40	Karyawan 40	85,08	87,08
41	Karyawan 41	87,51	89,51
42	Karyawan 42	86,93	88,93
43	Karyawan 43	81,34	81,51
44	Karyawan 44	82,56	88,06
45	Karyawan 45	83,36	85,83
46	Karyawan 46	89,22	91,09
47	Karyawan 47	88,34	87,57
48	Karyawan 48	80,89	87,36
49	Karyawan 49	86,12	91,02
50	Karyawan 40	88,66	91,74
51	Karyawan 51	82,58	83,68
52	Karyawan 52	81,26	82,79
53	Karyawan 53	79,08	79,81
54	Karyawan 54	81,01	84,11
55	Karyawan 55	79,92	84,02
56	Karyawan 56	85,92	90,46
57	Karyawan 57	86,56	90,04
58	Karyawan 58	81,25	86,43
59	Karyawan 59	85,98	92,17
60	Karyawan 60	88,06	89,65
61	Karyawan 61	82,68	86,87
62	Karyawan 62	82,32	85,11
63	Karyawan 63	81,26	84,29
64	Karyawan 64	83,13	83,13
65	Karyawan 65	88,12	88,324
66	Karyawan 66	84,77	84,97
67	Karyawan 67	88,34	88,54
68	Karyawan 68	87,95	88,35
69	Karyawan 69	87,83	88,03
70	Karyawan 70	88,12	88,72
71	Karyawan 71	86,55	88,75
72	Karyawan 72	79,89	83,09
73	Karyawan 73	88,72	91,52
74	Karyawan 74	83,51	88,91

Sumber: Data Sekunder (CV.Bogor Kiat Sarana). 2020

Tabel 4.14 Hasil Uji beda *Wilcoxon* Sebelum dan Sesudah Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kinerja Sesudah Pelatihan - Kinerja Sebelum Pelatihan	Negative Ranks	3[a]	18,00	54,00
	Positive Ranks	68[b]	36,79	2502,00
	Ties	3[c]		
	Total	74		

a. Kinerja Sesudah Pelatihan < Kinerja Sebelum Pelatihan
b. Kinerja Sesudah Pelatihan > Kinerja Sebelum Pelatihan
c. Kinerja Sesudah Pelatihan = Kinerja Sebelum Pelatihan

Sumber: Data Sekunder, diolah 2020

Test Statistics[a]

	Kinerja Sesudah Pelatihan - Kinerja Sebelum Pelatihan
Z	-7,015[b]
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test
b. Based on negative ranks.

Sumber: Data Sekunder, diolah 2020

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa Negatif *rank* atau selisih negatif antara nilai sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan meliputi aspek kualitas, kuantitas, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif terdapat 3 data negatif yang artinya ada karyawan yang mengalami penurunan nilai pada kinerja karyawan secara keseluruhan sebelum dan sesudah pelatihan, dari data di atas juga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya penurunan nilai dengan rata rata sebesar 18,00 dan jumlah *rangking* negative (*sum rank*) sebesar 54,00.

Sedangkan untuk positif *rank* atau selisih positif antara nilai sebelum dan sesudah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat 68 data positif yang artinya ada 68 orang karyawan mengalami kenaikan nilai pada seluruh aspek penilaian kinerja sebelum dan sesudah pelatihan kerja, dari data di atas juga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya kenaikan nilai dengan rata rata kenaikan penilaian sebesar 36,79 dan jumlah *rangking* positif(*sum rank*) sebesar 2502.

Berdasarkan data tersebut juga adanya kesamaan data sebelum dan sesudah (*ties*) yang berjumlah 3, sehingga dapat dikatakan bahwa ada nilai yang sama berjumlah 3 antara sebelum dan sesudah pelatihan.

Berdasarkan hasil uji *wilcoxon* dengan menggunakan IBM SPSS 23 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi (*2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas < α (0,05) maka tolak H1. Pada penelitian ini didapat probabilitas di bawah 0,05, maka tolak H0 terima H1, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H0 ditolak, atau terdapat perbedaan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Perbedaan Pelatihan Terhadap Aspek Kualitas Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan

Berdasarkan hasil uji *wilcoxon* dengan menggunakan IBM SPSS 23 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi *(2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas < α (0,05) maka tolak H0. Pada penelitian ini didapat probabilitas dibawah 0,05, maka tolak H0 terima H1, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H0 ditolak, atau terdapat perbedaan kualitas kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja, dimana perbedaanya mempunyai nilai positif yang artinya terdapat pengruh pelatihan terhadap kualitas kerja.

Hasil analisis perbedaan Pelatihan Terhadap Aspek Kualitas Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan menunjukan bahwa terdapat perbedaan pelatihan kerja terhadap kinerja pada aspek kualitas, Hal ini dibuktikan dengan kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan pada CV.Bogor Kiat Sarana mengalami peningkatan secara kualitas menjadi lebih baik, menurunnya tingkat kesalahan pada saat bekerja dan karyawan bekerja dengan hati-hati serta mengikuti SOP Yang berlaku pada CV.Bogor Kiat Sarana.

4.3.2 Perbedaan Pelatihan Terhadap Aspek Kuantitas Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan

Berdasarkan hasil uji *wilcoxon* dengan menggunakan IBM SPSS 23 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi *(2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas > α (0,05) maka tolak H1. Pada penelitian ini didapat probabilitas di atas 0,05, maka tolak H1 terima H0, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H1 ditolak, atau tidak terdapat perbedaan kuantitas kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja.

Hasil analisis perbedaan Pelatihan Terhadap Aspek kuantitas Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan menunjukan bahwa tidak terdapat perbedaan pelatihan kerja terhadap kinerja pada aspek kuantitas. Hal tersebut dibuktikan tidak tercapainya target produksi yang sudah ditentukan oleh CV.Bogor Kiat Sarana dan mengalami penurunan taget produksi pada tahun 2019 padahal pihak CV.Bogor Kiat Sarana telah memberikan pelaitihan kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerja pada aspek kuantitas dan mengharapkan karyawan mampu mencapai target-target yang sudah ditentukan oleh CV.Bogor Kiat Sarana.

4.3.3 Perbedaan Pelatihan Terhadap Aspek Kerja Sama Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan

Berdasarkan hasil uji *wilcoxon* dengan menggunakan IBM SPSS 23 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi *(2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas < α (0,05) maka tolak H0. Pada penelitian ini didapat probabilitas di bawah 0,05, maka tolak H0 terima H1, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H1 ditolak, atau terdapat perbedaan kerja sama kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja.

Hasil analisis perbedaan Pelatihan Terhadap Aspek kerja sama Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan menunjukan bahwa terdapat perbedaan pelatihan kerja terhadap kinerja pada aspek kerja sama. Hal ini dibuktikan dengan hubungan yang dilakukan oleh karyawan dari berbagai unit dalam melakukan koordinasi dilapangan untuk saling berkomunikasi dan membantu serta semakin menururnya pertikaan pada saat karyawan bekerja.

4.3.4 Perbedaan Pelatihan Terhadap Aspek Tanggung Jawab Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan

Berdasarkan hasil uji *wilcoxon* dengan menggunakan IBM SPSS 23 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi (*2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas < α (0,05) maka tolak H0. Pada penelitian ini didapat probabilitas di bawah 0,05, maka tolak H0 terima H1, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H0 ditolak, atau terdapat pengaruh tanggung jawab kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja.

Hasil analisis perbedaan Pelatihan Terhadap Aspek tanggung jawab Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan menunjukan bahwa terdapat perebdaan pelatihan kerja terhadap kinerja pada aspek tanggung jawab. Terlihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan jadi pelatihan yang diadakan oleh CV.Bogor Kiat Sarana memberikan peningkatan pada aspek tanggung jawab pada karyawan CV.Bogor Kiat Sarana.

4.3.5 Perbedaan Pelatihan Terhadap Aspek Inisiatif Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan

Berdasarkan hasil uji *wilcoxon* dengan menggunakan IBM SPSS 23 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi (*2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas > α (0,05) maka tolak H0. Pada penelitian ini didapat probabilitas di atas 0,05, maka tolak H1 terima H0, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H1 ditolak, atau tidak terdapat pengaruh inisiatif kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja.

Hasil analisis perbedaan Pelatihan Terhadap Aspek inisiatif Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan menunjukan bahwa tidak terdapat perbedaan pelatihan kerja terhadap kinerja pada aspek inisiatif. Hal ini dibuktikan oleh tidak adanya inisiatif dari karyawan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan, dan dalam menyelesaiakan pekerjaan selalu menunggu komando dari atasan.

4.3.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan

Berdasarkan hasil uji *wilcoxon* dengan menggunakan IBM SPSS 23 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi (*2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas < α (0,05) maka tolak H1. Pada penelitian ini didapat probabilitas di bawah 0,05, maka tolak H0 terima H1, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H0 ditolak, atau terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja.

Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa pelatihan kinerja yang sudah dilakukan oleh CV.Bogor Kiat Sarana terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara keseluruhan pada aspek yang dinilai meliputi aspek kualitas, aspek kuantitas, aspek kerja sama, aspek tanggung jawab dan aspek inisiatif. Hasil penelitian juga

menunjukan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki nilai kinerja yang sama sebelum dan sesudah pelatihan sebanyak 3 orang, serta ada karyawan yang mengalami penurunan nilai kinerja antara sebelum dan sesudah pelatihan kerja sebanyak 3 orang dan karyawan yang mengalami kenaikan nilai kinerja sebelum dan sesudah pelatihan sebanyak 68 orang.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan tidak memiliki perbedaan terhadap aspek kuantitas kerja karyawan, CV.Bogor Kiat Sarana melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang sudah dilakukan apakah metode pelatihan yang kurang tepat, tujuan pelatihan yang bukan ditujukan untuk peningkatan kuantitas produksi karyawan yang diberikan pelatihan sulit untuk menyerap ilmu dan keahlian yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan strategi khusus agar program pelatihan dapat berjalan lebih efektif. Strategi pelatihan yang efektif bisa dilakukan dengan cara membuat variasi dalam penyampaian materi selama program pelatihan dilakukan. Ada banyak pilihan media dan metode yang bisa digunakan, Melakukan pengulangan dengan cara yang berbeda, misalnya jika penyampaian materi dilakukan dengan gaya formal, maka pengulangan dapat dilakukan dengan cara informal, Memanfaatkan berbagai media seperti gambar, foto atau ilustrasi yang dapat membangkitkan respon karyawan, Mendapatkan umpan balik dari karyawan yang diberikan pelatihan, yang nantinya dapat digunakan untuk mengevaluasi kualitas dari pelatihan beserta kontennya, Menyampaikan materi pelatihan dengan singkat, jelas, dan tidak membosankan, dan Memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk terlibat langsung selama program pelatihan berlangsung. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi sangat penting, karena dapat diketahui apakah metode, materi dan instruktur yang digunakan sudah efektif atau belum maka sumber-sumber kelemahan dalam pelaksanaan program pelatihan dan evaluasi pelaksanaan program pelatihan dapat diidentifikasikan sebagai berikut reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil. Materi pelatihan perlu disiapkan dengan baik. Bila perlu dibentuk suatu tim yang khusus menangani perencanaan materi pelatihan yang akan diberikan. Materi pelatihan ini tidak boleh melenceng dari tujuan utama pelatihannya dan harus relevan dengan kebutuhan perusahaan. Perencanaan materi yang kurang baik akan mempengaruhi pelatihan itu sendiri selain kurang optimal mungkin banyak materi yang kurang relevan dengan kebutuhan. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan Materi Pelatihan yang baik atau tepat akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut.

Hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan Bapak Tatang Mulayana selaku Direktur utama sekaligus Pimpinan tertinggi pada CV.Bogor Kiat Sarana mengemukakan bahwa metode pelatihan yang diberikan kepada karyawan CV.Bogor Kiat Sarana adalah "*Off The Job Training*" dengan teknik *simulation* yang mengarahkan kepada seluruh peserta yang mengikuti dalam pelatihan yang menciptakan kondisi seperti dan persis seperti pekerjaan dilapangan tetapi beliau mengatakan terus melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang sudah dilakukan.

Terkait adanya penurunan nilai kuantitas produksi setelah dilakukan pelatihan dugaan sementara adalah bahwa saat dilapangan karyawan bekerja berdasarkan target yang sudah ditentukan oleh CV.Bogor Kiat, sedangkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan yang sudah mengikuti pelatihan yang bernama Irwan mengaku bahwa pada saat dilapangan banyak hal-hal yang yang tak terduga seperti adanya produk *reject* yang harus diperbaiki sehingga memakan waktu dan mempengaruhi terhadap pencapaian target sedangkan pada saat pelatihan Irwan mengaku bahwa dirinya telah mengikuti pelatihan dengan baik. Bapak Tatang juga mengatakan bahwa tujuan utama diadakannya pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan meskipun pelatihan yang sudah dilakukan belum efektif 100% terkait pelatihan yang sudah dilakukan kepada karyawan dikarenakan peserta pelatihan kadang-kadang tidak mengikuti pelatihan dengan alasan tertentu, peserta yang tidak fokus dalam mengikuti pelatihan sehingga materi yang disampaikan tidak terlalu dapat diterapkan dengan baik, selain itu faktor yang mempengaruhi salah satunya bisa dari metode pelatihan yang digunakan belum efektif atau faktor lainnya dan beliau juga mengemukakan sampai saat ini masih melakukan evaluasi lebih mendalam terhadap pelatihan yang sudah dilakukan dan senantiasa terus memperbaiki agar tujuan pelatihan bisa tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan yang dilakukan leh CV.Bogor Kiat Sarana. Aspek penilaian kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. Perlu dilakukan pelatihan dengan metode yang lebih baik agar mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan maksimal.

Hasil pada penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Feriza Fadhil (2015), pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa jika pelatihan naik maka kinerja akan meningkat. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Okky dan Yulliani (2014) hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian juga menjelaskan bahwa semakin baik pelaksanaan Pelatihan, maka semakin baik pula Kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai pelatihan kerja dengan kinerja karyawan pada CV.Bogor Kiat Sarana maka didapat kesimpula sebagai berikut:

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil uji *wilcoxon* dengan menggunakan IBM SPSS 23 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi *(2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas < α (0,05) maka tolak H0. Pada penelitian ini didapat probabilitas dibawah 0,05, maka tolak H0 terima H1, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H0 ditolak, atau terdapat perbedaan kualitas kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja.
2. Berdasarkan hasil uji *wilcoxon* dengan menggunakan IBM SPSS 23 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi *(2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas > α (0,05) maka tolak H1. Pada penelitian ini didapat probabilitas di atas 0,05, maka tolak H1 terima H0, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H1 ditolak, atau tidak terdapat perbedaan kuantitas kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja.
3. Berdasarkan hasil uji *wilcoxon* dengan menggunakan IBM SPSS 23 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi *(2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas < α (0,05) maka tolak H0. Pada penelitian ini didapat probabilitas di bawah 0,05, maka tolak H0 terima H1, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H1 ditolak, atau terdapat perbedaan kerja sama kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja.
4. Berdasarkan hasil uji *wilcoxon* dengan menggunakan IBM SPSS 23 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi (*2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas < α (0,05) maka tolak H0. Pada penelitian ini didapat probabilitas di bawah 0,05, maka tolak H0 terima H1, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H0 ditolak, atau terdapat perbedaan tanggung jawab kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja.
5. Berdasarkan hasil uji *wilcoxon* dengan menggunakan IBM SPSS 23 Probabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan uji diperoleh signifikasi (*2-tailed*) 0,000. Berdasarkan rumus, jika probabilitas > α (0,05) maka tolak H0. Pada penelitian ini didapat probabilitas di atas 0,05, maka tolak H1 terima H0, Maka dapat diambil kesimpulan yaitu H1 ditolak, atau tidak terdapat perbedaan inisiatif kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan kerja
6. Dari hasil pembahasan semua uji memperlihatkan adanya perbedaan antara sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan, Perbedaan meningkat pada indikator kualitas, kerja sama, tanggung jawab. Terdapat perbedaan menurun pada

indikator kuantitas dan inisiatif. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh meningkat terhadap kualitas, kerja sama, tanggung jawab dan terdapat pengaruh menurun pelatihan terhadap indikator kuantitas dan inisiatif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengamatan selama penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi CV.Bogor Kiat Sarana, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan tidak memiliki perbedaan terhadap aspek kuantitas kerja karyawan, perlu ada perhatian terkait pelatihan yang belum optimal dan belum memberikan peningkatan hasil terhadap kinerja karyawan baik secara kuantitas ataupun seluruh aspek penilaian kinerja karyawan CV.Bogor Kiat Sarana.
2. Hasil penelitian ini menunjukan masih terdapat karyawan yang memiliki penurunan penilaian kinerja dan mendpatkan nilai yang sama sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan kerja. Saran yang dapat diberikan adalah CV.Bogor Kiat Sarana meningkatkan penyelenggaraan pelatihan kerja bagi karyawan agar karyawan memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan yang dapat menunjang pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat

DAFTAR PUSTAKA

Akba, Okky. Putri, Rachma (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bintaro. Jurnal. Universitas Telkom.

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography

Dessler, Gary, 2011. "*Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks", Jakarta.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Dewi Hanggraeni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FEUI

Dewi Hanggraeni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FEUI

Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung Penerbit Pustaka Setia

Haraphap,M,A,Riri. (2016). *Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung*. Jurnal. Universitas Telkom

Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yokyakarta: Laksana.

Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yokyakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Bumi Aksara

Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusi*a. Yogyakarta : ANDI.

Mangkunegara, A.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda

Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.

Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Mulyani, Sri. (2019). *Hubungan Pelatihan, Pendidikan, Kompetensi dengan Kinerja Karyawan Pada CV Enigma.* Universitas Pamualng.

Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta

Ndraha, Taliziduhu, 2012, "*Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Rineka Cipta, Jakarta.

Rahmah,Nur. Andayani dkk. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International*. Jurnal. Politeknik Negeri Batam

Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta*: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Suwatno, H dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi*

Yani. M. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta. Mitra Wacana Media.

Yusnita, Nancy. Fadil, Feriza.(2015). *pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor*.Jurnal. Universitas Pakuan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Restu Miqyal Falah
Alamat	:	Kp. Cibening 1 RT 04/05 Kec. Pamijahan Kab. Bogor
Tempat, Tanggal Lahir	:	Bogor, 02 Januari 1996
Umur	:	
Agama	:	Islam
Pendidikan	:	
SD	:	MI Unggulan Ibnusina
SMP	:	MTS N Babakan Sirna
SMA	:	SMAN 1 Ciampea

Bogor, Oktober 2021
Peneliti,

(Restu Miqyal Falah)

LAMPIRAN

Lampiran 1

Form Penilaian Karyawan CV. Bogor Kiat Sarana

RAHASIA

CV.BOGOR KIAT SARANA

FORMULIR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Dengan ini kami mengajukan penilaian karyawan sebagai berikut :

Nama :

Bagian :

NIK :

Periode Penilaian :

I. Absensi Dan Keterlambatan

1. Sebab dan Jumlah Absen
   - a. Sakit : Hari Alasan:
   - b. Ijin: Hari Alasan:
   - c.Alpha: Hari Alasan :
2. Keterlambatan : Pernah/Tidak Pernah: Jika Pernah: Kali Terkambat dalam 6 Bulan
3. Datang siang : Pernah/Tidak Pernah: Jika Pernah: Kali datang siang dalam 6 Bulan
4. Pulang Cepat : Pernah/Tidak Pernah: Jika Pernah: Kali Berapa pulang cepat dalam 6 Bulan

II. Penilaian Kinerja

No	Aspek Penilaian	Nilai	Predikat	Keterangan
1	Inisiatif Kerja			
2	Kuantitas Kerja			
3	Kualitas Kerja			
4	Kerjasama atar tim/ Bagian			
5	Tanggung Jawab terhadap pekerjaan			
	Nilai Total			
	Nilai Akhir = (Nilai Total/Aspek Penilaian)			

***Keterangan: Hanya untuk level jabatan yang memiliki bawahan**

*** Nilai Akhir Minimal 70**

III. Rekomendasi

1. ☐ Dapat diberhentikan atau diperpanjang
2. ☐ Diberhentikan mulai Tanggal
3. ☐ Lain-lain

IV Saran dan Masukan Atasan untuk Perbaikan dan peningkatan Kinerja

***Keterangan Standar Penilaian**

Standar Penilaian Kinerja

No	Hasil Nilai	Predikat
1	90-100	Sangat Baik
2	80-89	Baik
3	70-79	Cukup
4	60-69	Kurang
5	< 60	Buruk

Yang Memberi Nilai	Menyetujui
Atasan Lansgung	Pimpinan
Tanggal:	Tanggal:

Lampiran 2

Pedoman Penilaian Kinerja Karyawan

BOGOR KIAT SARANA	**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN**	Disahkan oleh Direktur Utama CV.Bogor Kiat Sarana **Tatang Mulyana**

1. Tujuan	Untuk menilai kinerja karyawan CV.Bogor Kiat Sarana sesuai dengan standar yang berlaku, sehingga hasilnya dapat digunakan untuk evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, untuk memotivasi karyawan, sebagai alat untuk pembinaan dan sebagai pedoman kerja karyawan CV.Bogor Kiat Sarana.
2. Kebijakan	Prosedur ini mencakup kegiatan pelaksanaan penilaian kinerja karyawan CV.Bogor Kiat Sarana yang dilakukan oleh pihak yang berwenang.
3. Ruang Lingkup	CV.Bogor Kiat Sarana
4. Definisi	• Penilaian kinerja karyawan dengan index poin adalah proses penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan jumlah poin dengan beberapa komponen yang sudah ditentukan. • Beban Kerja adalah pekerjaan yang dibebankan pimpinan kepada karyawan. • Kualitas kerja adalah Menghasilkan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku pada CV.Bogor Kiat Sarana • Kuantitas Kerja adalah Menghasilkan pekerjaan berdasarkan target yang sudah ditentukan • Kerja sama adalah Mampu bekerja sama dengan tim • Tanggung Jawab adalah Tanggung Jawab yang tinggi terhafap pekerjaan yang dibebankan dan Tanggung jawab terhadap diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dilapangan • Inisiatif adalah kemampuan untuk mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran terhadap hasil kerja, serta melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang diharapkan dalam suatu pekerjaan tanpa diminta atau diperintahkan.

Lampiran 3. Surat Pernyataan

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini bagian SDM CV.Bogor Kiat Sarana menerangkan bahwa:

Nama : Restu Miqyal Falah

NPM : 021114610

Mahasiswa : Universitas Pakuan

Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Bogor Kiat Sarana.

Nama tersebut telah melakukan penelitian dalam jangka waktu tertentu pada CV. Bogor Kiat Sarana dan telah melakukan penarikan data kinerja dengan nomor urut karyawan yang bersifat rahasia dan datanya ada pada bagian SDM CV.Bogor Kiat Sarana.

Demikian keterangan ini di buat dengan sebenarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 20 Juli 2020

Mengetahui,

Bagian SDM CV.Bogor Kiat Sarana

Muhammad Fajri

No	Nama Karyawan	Sebelum Pelatihan						Setelah Pelatihan Pelatihan					
		Kualias	Kuantitas	Kerja Sama	Tanggung Jawab	Inisiatif	Rata-Rata	Kualias	Kuantitas	Kerja sama	Tanggung Jawab	Inisiatif	Rata-Rata
1	Karyawan 1	78,00	78,00	84,97	78,00	89,87	81,76	88,00	89,89	89,90	92,87	89,00	89,93
2	Karyawan 2	78,49	80,00	83,00	88,00	80,74	82,06	88,00	80,79	91,30	89,90	91,20	88,23
3	Karyawan 3	87,36	78,00	70,00	75,00	89,10	79,89	75,00	89,19	80,90	85,32	80,00	82,08
4	Karyawan 4	86,25	75,00	70,77	86,70	88,00	81,34	86,70	88,99	75,90	79,90	76,10	81,51
5	Karyawan 5	88,17	72,00	85,67	77,00	90,00	82,56	77,00	90,99	91,90	89,90	78,45	85,64
6	Karyawan 6	88,37	78,67	85,00	75,00	89,78	83,36	75,00	89,79	89,99	96,34	78,00	85,82
7	Karyawan 7	88,27	87,83	90,00	90,00	90,00	89,22	90,00	90,98	88,98	94,20	91,20	91,07
8	Karyawan 8	89,40	86,00	87,00	89,33	90,00	88,34	89,33	90,56	81,98	85,00	89,99	87,37
9	Karyawan 9	78,80	89,66	69,00	87,00	80,00	80,89	87,00	80,56	83,98	95,20	89,30	87,20
10	Karyawan 10	89,60	80,00	81,00	90,00	90,00	86,12	90,00	90,66	89,96	93,20	90,50	90,86
11	Karyawan 11	90,30	80,00	91,00	90,00	92,00	88,66	90,00	92,67	89,97	94,20	91,20	91,60
12	Karyawan 12	77,00	80,00	79,00	88,00	88,92	82,58	77,50	83,00	79,99	89,00	88,92	83,68
13	Karyawan 13	78,00	80,10	77,00	88,00	83,20	81,26	78,80	84,10	77,99	89,00	83,20	82,61
14	Karyawan 14	69,00	77,22	73,88	90,00	85,30	79,08	69,70	79,22	73,88	90,50	85,30	79,72
15	Karyawan 15	77,22	76,78	79,68	84,00	87,37	81,01	79,22	79,78	89,68	84,50	88,37	84,31
16	Karyawan 16	75,60	79,00	79,00	90,00	76,00	79,92	76,60	79,90	89,00	90,60	78,00	82,82
17	Karyawan 17	89,60	79,00	81,00	90,00	90,00	85,92	87,60	87,00	91,00	90,70	91,00	89,46
18	Karyawan 18	89,50	86,00	78,00	89,33	90,00	86,56	90,50	89,00	88,00	89,73	92,00	89,84
19	Karyawan 19	78,60	79,66	81,00	87,00	80,00	81,25	88,60	80,66	91,00	87,90	83,00	86,23
20	Karyawan 20	89,90	79,00	81,00	90,00	90,00	85,98	89,96	90,00	91,00	90,90	94,00	91,17
21	Karyawan 21	80,30	98,00	81,00	89,00	92,00	88,06	80,37	97,00	87,00	89,90	93,00	89,45
22	Karyawan 22	87,50	70,00	79,00	88,00	88,92	82,68	87,57	87,00	79,90	89,00	89,92	86,67
23	Karyawan 23	88,50	70,10	77,00	88,00	88,00	82,32	88,57	78,10	79,90	89,00	89,00	84,91
24	Karyawan 24	79,90	77,22	73,88	90,00	85,30	81,26	79,99	79,22	77,98	95,00	89,30	84,29
25	Karyawan 25	78,00	79,66	91,00	87,00	80,00	83,13	78,00	79,66	91,00	87,00	80,00	83,13
26	Karyawan 26	78,98	89,00	91,00	89,76	91,88	88,12	79,98	89,00	91,00	89,76	91,88	88,32
27	Karyawan 27	78,98	89,00	89,09	79,99	86,79	84,77	79,98	89,00	89,09	79,99	86,79	84,97
28	Karyawan 28	88,96	86,89	85,88	90,00	90,00	88,34	89,96	86,89	85,88	90,00	90,00	88,54
29	Karyawan 29	87,99	86,78	87,00	90,00	88,00	87,95	89,99	86,78	87,00	90,00	88,00	88,35
30	Karyawan 30	89,00	87,22	83,88	89,07	90,00	87,83	89,00	87,22	83,88	89,07	90,00	87,83
31	Karyawan 31	88,70	89,90	89,00	84,00	89,00	88,12	86,70	89,90	89,00	84,00	89,00	87,72

32	Karyawan 32	75,00	88,75	89,00	90,00	90,00	86,55	79,00	88,75	89,00	90,00	90,00	87,35
33	Karyawan 33	78,90	78,90	78,00	80,90	82,78	79,89	79,90	78,90	78,00	80,90	82,78	80,09
34	Karyawan 34	89,20	87,98	88,00	89,33	89,10	88,72	90,20	97,98	88,00	89,33	89,10	90,92
35	Karyawan 35	78,00	79,66	91,00	88,90	80,00	83,51	90,00	89,66	91,00	88,90	80,00	87,91
36	Karyawan 36	89,20	89,00	89,76	78,90	90,00	87,37	90,20	99,00	89,76	78,90	90,00	89,57
37	Karyawan 37	88,78	90,77	80,89	86,00	89,55	87,19	89,78	90,77	80,89	86,00	89,55	87,39
38	Karyawan 38	89,08	87,90	89,00	88,00	90,00	88,79	95,08	87,90	89,00	88,00	90,00	89,99
39	Karyawan 39	89,00	88,97	89,65	88,00	91,86	89,49	90,00	88,97	89,65	88,00	91,86	89,69
40	Karyawan 40	79,00	87,22	83,88	90,00	85,30	85,08	89,00	87,22	83,88	90,00	85,30	87,08
41	Karyawan 41	87,22	90,00	89,00	84,00	87,37	87,51	97,22	90,00	89,00	84,00	87,37	89,51
42	Karyawan 42	75,00	89,00	89,90	90,00	90,78	86,93	85,00	89,00	89,90	90,00	90,78	88,93
43	Karyawan 43	86,25	75,00	70,77	86,70	88,00	81,34	86,70	88,99	75,90	79,90	76,10	81,51
44	Karyawan 44	88,17	72,00	85,67	77,00	90,00	82,56	87,00	92,99	91,90	89,99	78,45	88,06
45	Karyawan 45	88,37	78,67	85,00	75,00	89,78	83,36	75,00	89,79	89,99	96,39	78,00	85,83
46	Karyawan 46	88,27	87,83	90,00	90,00	90,00	89,22	90,00	90,98	88,98	94,29	91,20	91,09
47	Karyawan 47	89,40	86,00	87,00	89,33	90,00	88,34	89,33	90,56	81,98	85,99	89,99	87,57
48	Karyawan 48	78,80	89,66	69,00	87,00	80,00	80,89	87,00	80,56	83,98	95,99	89,30	87,36
49	Karyawan 49	89,60	80,00	81,00	90,00	90,00	86,12	90,00	90,66	89,96	93,99	90,50	91,02
50	Karyawan 40	90,30	80,00	91,00	90,00	92,00	88,66	90,00	92,67	89,97	94,90	91,20	91,74
51	Karyawan 51	77,00	80,00	79,00	88,00	88,92	82,58	77,50	83,00	79,99	89,00	88,92	83,68
52	Karyawan 52	78,00	80,10	77,00	88,00	83,20	81,26	78,80	84,10	77,99	89,89	83,20	82,79
53	Karyawan 53	69,00	77,22	73,88	90,00	85,30	79,08	69,70	79,22	73,88	90,99	85,30	79,81
54	Karyawan 54	77,22	76,78	79,68	84,00	87,37	81,01	79,22	79,78	89,68	83,50	88,37	84,11
55	Karyawan 55	75,60	79,00	79,00	90,00	76,00	79,92	76,60	79,90	89,00	96,60	78,00	84,02
56	Karyawan 56	89,60	79,00	81,00	90,00	90,00	85,92	87,60	87,00	91,00	95,70	91,00	90,46
57	Karyawan 57	89,50	86,00	78,00	89,33	90,00	86,56	90,50	89,00	88,00	90,73	92,00	90,04
58	Karyawan 58	78,60	79,66	81,00	87,00	80,00	81,25	88,60	80,66	91,00	88,90	83,00	86,43
59	Karyawan 59	89,90	79,00	81,00	90,00	90,00	85,98	89,96	90,00	91,00	95,90	94,00	92,17
60	Karyawan 60	80,30	98,00	81,00	89,00	92,00	88,06	80,37	97,00	87,00	90,90	93,00	89,65
61	Karyawan 61	87,50	70,00	79,00	88,00	88,92	82,68	87,57	87,00	79,90	90,00	89,92	86,87
62	Karyawan 62	88,50	70,10	77,00	88,00	88,00	82,32	88,57	78,10	79,90	90,00	89,00	85,11
63	Karyawan 63	79,90	77,22	73,88	90,00	85,30	81,26	79,99	79,22	77,98	95,00	89,30	84,29
64	Karyawan 64	78,00	79,66	91,00	87,00	80,00	83,13	78,00	79,66	91,00	87,00	80,00	83,13
65	Karyawan 65	78,98	89,00	91,00	89,76	91,88	88,12	79,98	89,00	91,00	89,76	91,88	88,324

66	Karyawan 66	78,98	89,00	89,09	79,99	86,79	84,77	79,98	89,00	89,09	79,99	86,79	84,97
67	Karyawan 67	88,96	86,89	85,88	90,00	90,00	88,34	89,96	86,89	85,88	90,00	90,00	88,54
68	Karyawan 68	87,99	86,78	87,00	90,00	88,00	87,95	89,99	86,78	87,00	90,00	88,00	88,35
69	Karyawan 69	89,00	87,22	83,88	89,07	90,00	87,83	89,00	87,22	83,88	90,07	90,00	88,03
70	Karyawan 70	88,70	89,90	89,00	84,00	89,00	88,12	86,70	89,90	89,00	89,00	89,00	88,72
71	Karyawan 71	75,00	88,75	89,00	90,00	90,00	86,55	79,00	88,75	89,00	97,00	90,00	88,75
72	Karyawan 72	78,90	78,90	78,00	80,90	82,78	79,89	79,90	78,90	78,00	95,90	82,78	83,09
73	Karyawan 73	89,20	87,98	88,00	89,33	89,10	88,72	90,20	97,98	88,00	92,33	89,10	91,52
74	Karyawan 74	78,00	79,66	91,00	88,90	80,00	83,51	90,00	89,66	91,00	93,90	80,00	88,91
Rata-Rata/ Karyawan		**83,56**	**82,55**	**82,91**	**86,98**	**87,42**		**84,90**	**87,03**	**86,18**	**89,71**	**87,29**	