



**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT. KG FASHION**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Ade Kurniawan

021113277

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**MEI 2019**

## ABSTRAK

ADE KURNIAWAN, 021113277. Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan judul Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. KG Fashion. Dibawah bimbingan ketua komisi pembimbing Rajab Tampubolon dan anggota komisi pembimbing Dewi Atika Tahun 2019.

Latar belakang penelitian ini adalah Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan yang masih belum tercapai tujuan di dalam perusahaan. Adanya target produksi yang belum tercapai dengan begitu perlu adanya perbaikan agar Produktivitas Kerja Karyawan dapat tercapai.

Penelitian ini di tunjukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan dalam Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. KG Fashion. Penelitian ini juga dapat mengetahui dan menganalisis Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. KG Fashion.

Penelitian mengenai hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. KG Fashion dengan jenis penelitian kuantitatif menggunakan data primer dan sekunder dengan metode observasi dan kuesioner dibagikan pada 93 responden. Dengan metode analisis, koefisien korelasi *rank spearman*, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis korelasi diolah menggunakan program SPSS25.

Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r = 0,503$  artinya Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. KG Fashion memiliki hubungan yang sedang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh  $KD = 25\%$  dan uji hipotesis korelasi diperoleh  $t_{hitung} (5,552) > t_{tabel} (1,6617)$  artinya terdapat hubungan positif antara Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. KG Fashion adalah  $Y = 33,082 + 0,497X$

Kata Kunci : *Pelatihan, Produktivitas Kerja Karyawan*

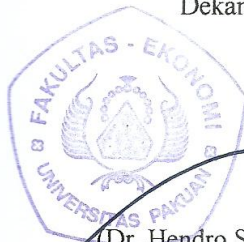
**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT KG. FASHION**

**SKRIPSI**

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



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

Ketua Program Studi

(Tutus Rully, S.E., M.M.)

**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT KG. FASHION**

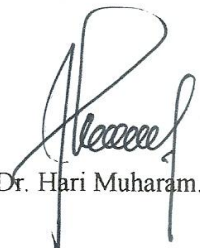
**SKRIPSI**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : kamis Tanggal : 16/Mei/2019

Ade Kurniawan  
021113277

Menyetujui,

Ketua Sidang,



(Dr. Hari Muharam.,SE.,MM.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Rajab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, S.E.,M.si)

**© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Tahun 2019**

**Hak Cipta Dilindungi Oleh 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 tulisan dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya. Shalawa dan salam semoga tetap tercurah kepada baginda Rasulullah S.A.W, Para keluarganya, sahabatnya, dan pengikutnya.

Proposal ini berjudul “**Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. KG Fashion** “. Ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

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

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko,, Ak, MM,. CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Drs. Ketut Sunarta., Ak., MM., CA. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Hj. Dra Sri Hartini., MM. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Tutus Rully., SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Bapak Dr. Rajab Tampubolon. Selaku ketua komisi pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dewi Atika, SE,.Msi. selaku anggota komisi pembimbing yang sudah sangat begitu baik kepada penulis untuk memberikan pengarahan dan saran dalam skripsi ini.
7. Ibu Sri Hidajati Ramdhani, SE,. MM. selaku wali dosen yang selalu sabar dalam mendidik dan menasihati saya.
8. Bapak Deni Irawan. selaku HRD PT. KG Fashion yang sudah sangat baik telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dengan kesabarannya dalam mendidik penulis.
10. Seluruh staf TU di Fakultas Ekonomi Univeritas Pakuan
11. Seluruh staf dan pegawai khususnya karyawan PT. KG Fashion yang telah memberikan banyak pelajaran dan sebagai tempat penelitian dalam skripsi ini.
12. Kepada kedua orang tua yang telah memberikan semangat, waktu, dan motivasi kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada kedua sahabat saya Robi Kusmara (Abhet) dan Sulianudin, yang telah banyak membantu dan menemani selama saya mengerjakan skripsi, jauh dari bosan ngantuk yang dapat membuat saya selalu tetap semangat, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

14. Kepada teman-teman dekat saya Diki Sanjaya, Ricky Andika Putra, Ervin Vernanda, Farhan (14), Zulfikri, Ica Elisabet, Sanu, Dimas Mardhika, Rio Putra Kurniawan, Robbi Imam Mauladi, Aji Agung Pangestu, Subur Subkhan, Jahrudin, Vivin Anggraeni, Shella Septiani, Vendra dan terkhususnya kepada Annisa Apriani yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

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

Bogor, April 2019

Ade Kurniawan

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	4
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2. Perumusan Masalah .....	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	5
1.3.1. Maksud penelitian.....	5
1.3.2. Tujuan penelitian .....	5
1.4. Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2. Pelatihan .....	9
2.2.1. Pengertian Pelatihan .....	9
2.2.2. Tujuan Pelatihan .....	9
2.2.3. Metode-Metode Pelatihan.....	11
2.2.4. Proses Pelatihan .....	12
2.2.5. Indikator Pelatihan .....	13
2.2.6. Manfaat Pelatihan .....	14
2.3. Produktivitas Karyawan.....	15
2.3.1. Pengertian Produktivitas Karyawan.....	15
2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	16
2.3.3. Pengukuran Produktivitas Kerja .....	17
2.3.4. Indikator Produktivitas.....	18
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	20
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	20
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	20
2.5. Hipotesis Penelitian .....	22



<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
3.1.	Jenis Penelitian .....	23
3.2.	Objek, Unit Analisi, dan Lokasi Penelitian .....	23
3.2.1.	Objek Penelitian.....	23
3.2.2.	Unit Analisis .....	23
3.2.3.	Lokasi Penelitian .....	23
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	23
3.3.1.	Jenis Data Penelitian .....	23
3.3.2.	Sumber Data Penelitian.....	23
3.4.	Operasionalisasi Variabel .....	24
3.5.	Metode Penarikan Sampel .....	26
3.6.	Metode Pengumpulan Data .....	26
3.7.	Uji Kualitas Data .....	27
3.8.	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	34
3.8.1.	Analisis Kualitatif .....	34
3.8.2.	Analisis Kuantitatif .....	34
3.8.3.	Analisis Koefisien Korelasi .....	34
3.8.4.	Analisis Koefisien Daterminasi .....	35
3.8.5.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	35
3.8.6.	Hubungan Fungsional Variabel Pelatihan (X) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....	36
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>	
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	37
4.1.1.	Sejarah Singkat PT. KG Fashion .....	37
4.1.2.	Struktur Organisasi .....	37
4.2.	Profil Responden .....	43
4.3.	Hasil dan Pembahasan .....	46
4.3.1.	Pelatihan Pada PT. KG Fashion .....	46
4.3.2.	Produktivitas Kerja Pada PT. KG Fashion .....	60
4.4.	Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. KG Fashion .....	73
4.4.1.	Analisis Koefisien Korelasi Rank <i>Spearman</i> .....	73
4.4.2.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	74
4.4.3.	Hubungan Fungsional Variabel Pelatihan (X) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....	75
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1.	Simpulan .....	76
5.2.	Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Jenis Pelatihan pada PT.KG Fashion .....	2
Tabel 2.	Realisasi dan Target Produksi Karyawan pada PT. KG Fashion tahun 2014-2017 (Periode Januari-Desember).....	3
Tabel 3.	Nilai Hasil Pelatihan Karyawan pada PT. KG Fashion tahun 2016-2017 (Periode Januari-Desember).....	3
Tabel 4.	Penelitian Sebelumnya .....	20
Tabel 5.	Operasionalisasi Variabel.....	24
Tabel 6.	Pilihan dan Nilai Jawaban Untuk Setiap Item Pertanyaan .....	27
Tabel 7.	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan .....	27
Tabel 8.	Hasil Uji Validitas Poduktivitas Kerja .....	29
Tabel 9.	Hasil Uji Realibilitas Pelatihan .....	31
Tabel 10.	Reliability Statistics .....	32
Tabel 11.	Hasil Uji Realibilitas Produktivitas Kerja .....	32
Tabel 12.	Reliability Statistics .....	34
Tabel 13.	Koefisien Korelasi dan Tafsiran .....	35
Tabel 14.	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 15.	Data Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel 16.	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden .....	44
Tabel 17.	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	45
Tabel 18.	Instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan .....	46
Tabel 19.	Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan .....	47
Tabel 20.	Peserta mampu menerima materi pelatihan dengan baik .....	48
Tabel 21.	Peserta dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik .....	48
Tabel 22.	Peserta dapat mematuhi semua aturan dalam pelatihan .....	49
Tabel 23.	Materi pelatihan yang disampaikan mudah dimengerti .....	50
Tabel 24.	Materi atau kurikulum yang dibuat sesuai dengan tujuan pelatihan .....	51
Tabel 25.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaannya .....	51
Tabel 26.	Metode pelatihan sudah disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan .....	52
Tabel 27.	Metode yang digunakan pada saat pelatihan mudah di mengerti .....	53
Tabel 28.	Metode pelatihan diberikan dengan menarik untuk meningkatkan minat peserta dalam mengikuti pelatihan .....	54
Tabel 29.	Tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi .....	55
Tabel 30.	Tujuan pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi .....	55

Tabel 31.	Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan .....	56
Tabel 32.	Perusahaan dapat memberikan pelatihan sesuai dengan target perusahaan .....	57
Tabel 33.	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden .....	58
Tabel 34.	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi .....	59
Tabel 35.	Hasil pekerjaan saya semakin baik dari waktu ke waktu .....	60
Tabel 36.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif .....	61
Tabel 37.	Dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan .....	62
Tabel 38.	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan .....	62
Tabel 39.	Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya .....	63
Tabel 40.	Kinerja karyawan ditentukan dari hasil target yang dicapai .....	65
Tabel 41.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan .....	65
Tabel 42.	Setiap karyawan menyesuaikan target perusahaan yang telah ditetapkan .....	65
Tabel 43.	Waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya .....	66
Tabel 44.	Perusahaan memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan semangat kerja karyawan .....	67
Tabel 45.	Perusahaan berusaha menghindari hal-hal yang menyebabkan kebosanan dalam bekerja .....	68
Tabel 46.	Setiap pimpinan selalu memberikan semangat kerja pada bawahan .....	68
Tabel 47.	Karyawan selalu datang tepat waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu .....	69
Tabel 48.	Sebelum melaksanakan pekerjaan, karyawan terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai yang diharapkan .....	70
Tabel 49.	Karyawan selalu menggunakan waktu istirahat dengan tepat .....	71
Tabel 50.	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden .....	72
Tabel 51.	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi .....	72
Tabel 52.	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	74
Tabel 53.	Nilai Interval Koefisien .....	74
Tabel 54.	Hubungan Fungsional Variabel Pelatihan (X) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Konstelasi Penelitian.....	21
Gambar 2.	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi .....	36
Gambar 3	Struktur Organisasi PT. KG Fashion .....	38
Gambar 4	Tingkat Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Gambar 5	Tingkat Responden Berdasarkan Usia .....	44
Gambar 6	Tingkat Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	45
Gambar 7	Tingkat Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	45
Gambar 8	Histogram Pelatihan .....	59
Gambar 9	Histogram Produktivitas kerja .....	73
Gambar 10	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi .....	71

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Variabel Pelatihan (X)

Lampiran 2. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Lampiran 3. Kuesioner X dan Y

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam rangka mencapai keberhasilan, perusahaan mempunyai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Melalui adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan karyawan. Untuk meningkatkan pengembangan tersebut, maka dibutuhkan kinerja yang baik. Salah satu faktor untuk meningkatkan pengembangan tersebut, maka perusahaan melakukan pelatihan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, skill perilaku, perubahan sikap, koreksi terhadap kekurangan –kekurangan kemampuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja, yaitu salah satunya melalui pelatihan. Perusahaan memberikan pelatihan dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja karena berhubungan untuk peningkatan kinerja karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kualitas perusahaan dapat melakukan pelatihan, agar produktivitas kerja para karyawan lebih baik. Hal ini sebagai upaya mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasai. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk kemampuan dan tanggung jawab bekerja. Meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntunan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Hal inilah yang menjadi dasar pemicu terbentuknya program pelatihan yang diterapkan baik secara individual ataupun kelompok yang dijadikan sebagai sebuah proses belajar untuk meningkatkan keahlian, keterampilan, sehingga mampu mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, dan tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien, serta pengetahuan karyawan yang tinggi dari hasil pelatihan. Di sinilah pentingnya pelatihan tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan.

Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menciptakan suatu produk yang baik.

Menurut Ike kusdyah (2008:110) Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampua, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Maka dari itu perusahaan perlu mengupayakan dalam meningkatkan pelatihan untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Menurut Herjanto, Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu melalui proses tertentu. Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk

mencapai hasil yang optimal. produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri atau UKM dalam menghasilkan barang atau jasa. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan

Perusahaan yang bergerak dalam bidang konveksi baju merupakan sebuah usaha produksi segala macam produk konveksi yang dijual murah namun tetap berkualitas. Karena tidak sedikit orang yang membutuhkan jasa dalam bidang konveksi tersebut. Baik untuk kebutuhan pribadi maupun untuk kebutuhan komunitasnya. Yang mana sifat casualnya yang bisa mudah digunakan orang yang tentunya sesuai dengan permintaan para konsumen.

PT. KG Fashion, Merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konveksi sejak tahun 1999 di kota Sukabumi. yang memproduksi celana, baju, jaket dan produk lainnya yang dikirim untuk ke luar negeri (ekspor). PT. KG Fashion telah mencangkup berbagai kota di Indonesia dan juga telah mencapai luar negeri, dan telah membantu menyediakan berbagai kebutuhan konveksi baju bagi perorangan, perusahaan, instansi, universitas, sekolah, komunitas, organisasi, dan lainnya.

Memiliki tempat produksi menggunakan alat-alat berkualitas (mitra penjahit dan binaan) berpengalaman dan sumber daya manusia profesional, diharapkan memberikan pelayanan yang baik dan segi bahan berkualitas, jahitan rapih, selesai tepat waktu dan harga terjangkau.

PT. KG Fashion yang beralamat di jln. Benda Cicurug sukabumi, sudah menangani ribuan konsumen. Baik itu dari dalam negeri maupun luar negeri. PT. KG Fashion memiliki karyawan 120 orang, yang berada pada bagian produksi. Namun terjadinya kenaikan jumlah pelatihan karyawan pada bagian produksi dan menurunnya jumlah produksi yang diinginkan oleh perusahaan.

Tabel 1.  
Jenis Pelatihan pada PT.KG Fashion

No	Materi Pelatihan	Keterangan
1	Memola bahan	Karyawan dapat memola bahan dengan sesuai bentuk yang ditentukan oleh perusahaan
2	Memotong bahan	karyawan memotong bahan sesuai dengan pola yang telah dikerjakan pada bagian pemola
3	QC ( <i>Quality Control</i> )	karyawan dapat mengecek kembali pada bahan yang telah dipola dan dipotong oleh bagiannya
4	Finishing	Tahap ini dikerjakan untuk pada bagian akhir karena telah di proses oleh pada bagiannya
5	Maintance (Pemeliharaan Mesin)	pada bagian ini adalah untuk dapat mengatasi kerusakan pada mesin

Sumber: PT. KG Fashion 2017

Data di atas, menjelaskan mengenai jenis-jenis pelatihan pada PT. KG Fashion pada bagian produksi. Pada tabel diatas terdapat materi pelatihan yang meliputi 1. Memola bahan, 2. Memotong bahan, 3. QC (*Quality Control*), 4. *Finishing*, 5. Maintenance (Pemeliharaan Mesin). Untuk memola bahan, karyawan dapat memola bahan dengan sesuai bentuk yang ditentukan oleh perusahaan, pada memotong bahan, karyawan memotong bahan sesuai dengan pola yang telah dikerjakan pada bagian pemola, untuk *quality control* karyawan dapat mengecek kembali pada bahan yang telah dipola dan dipotong oleh bagiannya, dan finishing, pada tahap ini dikerjakan untuk pada bagian akhir karena telah diproses oleh para bagiannya, lalu pada tahap maintenance bagian ini adalah untuk dapat mengatasi kerusakan pada mesin.

Tabel 2.

Realisasi dan Target Produksi Karyawan pada PT. KG Fashion tahun 2014-2017  
(Periode Januari-Desember)

Produksi	Target (Pcs)				Realisasi (Pcs)				%			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Baju	1675	1713	1827	1660	1250	1289	1290	1300	75	75	70	78
Celana	1522	1598	1713	1550	1102	1132	1138	1102	72	70	66	71
Jaket	1065	1142	1142	1225	935	946	947	902	87	83	83	74
<b>Jumlah</b>	4265	4453	5482	4435	3287	3367	2375	3304				

Sumber: PT. KG Fashion 2017

Dari data di atas terlihat bahwa data produksi yang diharapkan tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dapat dilihat pada tahun 2014 produksi baju dengan target 1675 terealisasi (75%), celana dengan target 1522 terealisasi (72%), jaket dengan target 1065 terealisasi (87%). Dapat dilihat pada tahun 2015 produksi baju dengan target 1713 terealisasi (75%), celana dengan target 1598 terealisasi (70%), jaket dengan target 1142 terealisasi (83%), dan dapat dilihat pada tahun 2016 produksi baju dengan target 1827 terealisasi (70%), celana dengan target 1713 terealisasi (66%), jaket dengan target 1142 terealisasi (83%), dilihat pada tahun 2017 produksi baju dengan target 1660 terealisasi (78%), celana dengan target 1550 terealisasi (71%), jaket dengan target 1225 terealisasi (74%). Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas pada PT. KG Fashion kurang baik dalam pencapaian target.

Tabel 3.

Nilai Hasil Pelatihan Karyawan pada PT. KG Fashion tahun 2016-2017  
(Periode Januari-Desember) adalah sebagai berikut:

No	Jenis Penelitian	Nilai	Kriteria	Frekuensi	
				2016	2017
1	Memola bahan	60-80	Cukup	85 karyawan	80 karyawan
		81-100	Baik	35 Karyawan	40 karyawan
2	Memotong bahan	60-80	Cukup	80 Karyawan	88 karyawan
		81-100	Baik	40 Karyawan	32 karyawan



No	Jenis Penelitian	Nilai	Kriteria	Frekuensi	
3	QC. ( <i>Quality Control</i> )	60-80	Cukup	65 Karyawan	70 karyawan
		81-100	Baik	55 Karyawan	50 karyawan
4	Finishing	60-80	Cukup	62 Karyawan	72 karyawan
		81-100	Baik	58 Karyawan	48 karyawan
5	Maintance (Pemeliharaan Mesin)	60-80	Cukup	70 Karyawan	72 karyawan
		81-100	Baik	50 Karyawan	48 karyawan
	Jumlah karyawan 120				

Sumber: PT. KG Fashion 2017

Menurut perusahaan keterangan (*Kriteria*) :

1. Nilai C : Adalah karyawan yang belum cukup memahami pekerjaannya
2. Nilai B : Adalah karyawan yang sudah memahami pekerjaannya

Dari data di atas dapat dilihat terjadinya fluktuasi jumlah pelatihan karyawan yaitu terjadi pada tahun 2016 dan 2017 terutama pada bagian pelatihan mengolah bahan dan pelatihan memperbaiki mesin. Maka, perusahaan perlu mengevaluasi kembali pada bagian yang terjadi peningkatan jumlah karyawan dengan cara menguji kembali pada bagian pekerjaannya untuk mengurangi jumlah pelatihan karyawan.

Karyawan PT. KG Fashion dapat bekerja lebih baik lagi untuk bisa mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu PT. KG Fashion harus benar-benar dalam melaksanakan pelatihan bagi karyawannya, agar karyawan tersebut memiliki kemampuan, keahlian, pengetahuan yang sesuai dengan kerja mereka dan dapat menciptakan dan dapat menciptakan produktivitas dengan baik.

Melihat pentingnya pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, seperti yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Hubungan Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. KG Fashion**”

## 1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian maka dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Target produksi pertahun mengalami fluktuasi (*Ketidaktetapan*) pada jumlah pelatihan karyawan pada tahun 2016 dan 2017
2. Kurang pemahaman karyawan pada bidang pekerjaannya
3. Terjadi peningkatan jumlah karyawan namun menurun tingkat produksi

### 1.2.2 Perumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan pada PT. KG Fashion ?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan PT. KG Fashion ?
3. Bagaimana hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. KG Fashion ?

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

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mencari data dan informasi terkait Hubungan Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. KG Fashion yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian dalam membuat skripsi dan memperoleh gelar sarjana.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pelatihan pada PT. KG Fashion
2. Untuk mengetahui produktivitas karyawan pada PT. KG Fashion
3. Untuk mengetahui program pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. KG Fashion.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Kegunaan teoritis  
Untuk memberikan pengetahuan lebih terhadap peneliti tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, dan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menambah wawasan secara ilmiah khususnya mengenai program pelatihan dalam upaya untuk melakukan peningkatan produktivitas karyawan.
2. Kegunaan praktis  
Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada organisasi maupun perusahaan mengenai pentingnya pelatihan karyawan agar mampu menjawab dan memecahkan persoalan yang ada pada organisasi maupun perusahaan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

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

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

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

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

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri dari memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggota nya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. (Emron Edison, 2016:10)

Menurut Andrew F. Sikula (2011:11), “*Personel administration is the implementation of human resources (man power) by and within anenterprise.*” (Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang kedalam suatu perusahaan)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar

dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja yang efektif sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

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

Menurut Emron Edison (2016:10) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah:

1. **Data Kepegawaian**  
Menyediakan data kepegawaian, dimana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pension.
2. **Perencanaan dan Pengembangan**  
Merencanakan kebutuhan dan mengembangkan kompetensi pegawai/karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.
3. **Rekrutmen**  
Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Sebab, salah satu faktor rendahnya kineja pegawai/karyawan berawal dari system rekrutmen yang dilakukan asal-asalan dan dinilai oleh penilai yang tidak kompeten.
4. **Kompensasi dan Kesejahteraan**  
Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kinerja pegawai/karyawan dan memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai/karyawan secara keseluruhan.
5. **Kedisiplinan dan Aturan**  
Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai/karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.
6. **Penilaian dan Penghargaan**  
Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses untuk menilai dan menghargai usaha-usaha yang telah dicapai dan pada saat bersamaan untuk mendapatkan umpan balik dari hasil-hasil penilaian tersebut.
7. **Motivasi**  
Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai/karyawan. Ini adalah proses penting yang harus dilakukan oleh pimpinan sesuai wilayahnya. Dalam beberapa kasus terjadi sebaliknya : pemimpin sering kali memberikan ancaman, bahkan

bentuk ketidaksukaan terhadap bawahan yang berimplikasi menurunnya kinerja individu. Pendekatan model ini sudah tidak efektif.

#### 8. Pemeliharaan

Memelihara pegawai/karyawan. Sebab, dengan turnover yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah. Namun hal ini beberapa dampak, yaitu ; (1) kerugian-jika yang keluar pegawai/karyawan potensial sebab memerlukan pengganti, pelatihan dan penyesuaian ulang. (2) keuntungan-jika yang keluar adalah pekerja/karyawan bermasalah dalam konteks dan kompetensi yang bersangkutan.

#### 9. Pengintegrasian

Menynergikan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja yang solid melalui harmonisasi. Dalam beberapa kasus, pemimpin mencari kelemahan bawahannya melalui yang lainnya, yang memungkinkan informasi yang diterima subyektif yang justru dapat berujung pada kerapuhan tim.

#### 10. Kesehatan kerja

Memperhatikan kesehatan pegawai/karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, di mana setiap pegawai/karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

Dengan demikian penulis menyimpulkan kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah segala tindakan yang dilakukan guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif serta efektif bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Adapun dalam kegiatan dan aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut dijalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang didalamnya mencakup: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

### **2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun tujuan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2010:250) sebagai berikut:

1. Untuk menentukan kualitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
3. Untuk mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam suatu perusahaan.

## **2.2. Pelatihan**

### **2.2.1. Pengertian Pelatihan**

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

Berikut ini penjelasan beberapa ahli mengenai pengertian pelatihan:

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

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

Dessler. G (2015:293) *“Training is the process of teaching new or current employees the basic skills they need to perform their jobs”* (Pelatihan adalah proses mengajar pegawai baru atau saat keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka).

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

### **2.2.2. Tujuan Pelatihan**

Penyelenggaraan pelatihan kerja untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Secara rinci, tujuan-tujuan dari pelatihan Menurut Indah Puji Hartatik (2014:89) adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Kendati tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat mampu meminimalkan masalah ini.

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 kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya, kelangkaan sumber daya financial dan teknologi.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah program pengembangan karier yang sistematis.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Oleh karena alasan inilah, beberapa penyenggaraan orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan bekerja secara benar.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Sebagai besar manajer berorientasi pencapaian dan membutuhkan tenaga baru, maka pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Menurut Henry Simamora (2007:7), tujuan-tujuan pelatihan adalah:

1. Memperbaiki kinerja karyawan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

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

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
5. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis.

Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

### 2.2.3. Metode-Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2008:114). Program ini bisa dilakukan dengan dua metode, yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Metode-metode pelatihan menurut Dessler. G (2015:116) meliputi *on-the-job training*, magang, belajar informal, pelatihan instruksi pekerjaan, program belajar perangkat audiovisual, pelatihan tersimulasi, pelatihan dengan menggunakan



computer, sistem elektronik pendukung prestasi, dan pelatihan jarak jauh dan menggunakan internet.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pemilihan metode tertentu untuk digunakan pada program pelatihan harus memenuhi faktor-faktor. Efisiensi biaya, isi program yang dikehendaki, kelayakan fasilitas, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi dan kemampuan pelatih, prinsip-prinsip belajar. Tingkat pentingnya akan faktor-faktor di atas terhadap penentuan metode yang akan digunakan dalam program pelatihan tergantung pada situasi.

#### 2.2.4. Proses Pelatihan

Dessler. G (2015:286) menyatakan proses-proses pelatihan adalah:

1. Analisis kebutuhan pelatihan
2. Desain program pelatihan keseluruhan
3. Kembangkan mata pelajarannya (benar-benar menyusun/membuat materi pelatihan.
4. Impelmentasikan pelatihan, dengan benar-benar melatih kelompok karyawan sasaran dengan menggunakan metode seperti pelatihan *on-the job daring*.
5. Evaluasi efektifitas mata pelajaran tertentu.

Penerapan pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis. Pelaksanaan proses pelatihan akan mengurangi ketidakpastian, tetapi lebih mengarah pada pencapaian tujuan yang lebih pasti. Berikut ini menuju empat langkah dalam proses pelatihan, yakni kebutuhan penilaian, perencanaan pelatihan, pelaksanaan, dan penilaian pelatihan. Kebanyakan perusahaan yang berhasil mencapai tujuannya, melaksanakan kegiatan pelatihan secara teratur dan dinamis.

Penulis menyimpulkan proses pelatihan adalah suatu proses mengajar kepada karyawan untuk mendapatkan kemampuan dasar (*basic skill*) yang diperlukannya dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan mereka. Terdapat lima proses yang harus dilakukan dalam menyediakan materi training :

1. Menganalisis kebutuhan  
Identifikasi kebutuhan pelatihan dan identifikasi tujuan dan kriteria pelatihan
2. Merancang instruksi pelatihan  
Membuat konten training program seperti jadwal training, manual bahan training, bahan untuk ujian
3. Validasi  
Presentasikan terlebih dahulu konten training program tersebut kepada group yang kecil untuk mengetahui apakah penyajian Materi training cocok dan valid (melakukan percobaan atau *try out*)

4. Implementasikan program Training  
Lakukan training aktual kepada karyawan baru yang ditargetkan.
5. Evaluasi  
Lakukan penilaian terhadap program training apakah berhasil atau gagal.

### 2.2.5. Indikator Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan, ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan Sasaran. Dalam menentukan teknik-teknik pelatihan dan pengembangan, timbul masalah mengenai *trade-off*. Oleh karena itu tidak ada teknik tunggal yang terbaik.

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

1. Instruktur  
Mengingat pelatihan umumnya berorientasi peningkatan skill, maka para pelatih harus dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu pendidikan instruktur harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta  
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi  
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihannya pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.
4. Metode  
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan  
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
6. Sasaran  
Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measureable*).

Berdasarkan indikator-indikator pelathan yang dikemukakan oleh para ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator pelatihan adalah alat ukur yang digunakan dalam mengukur pelatihan. Indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu: 1. Instruktur, 2. Peserta, 3. Materi, 4. Metode, 5. Tujuan, 6. Sasaran.

### 2.2.6. Manfaat Pelatihan

Menurut Dewi Hanggraeni (2012:98) mengatakan bahwa pelatihan memiliki manfaat bukan hanya bagi perusahaan tapi juga bagi individu, berikut adalah manfaat pelatihan dan pengembangan:

Manfaat bagi perusahaan:

1. Meningkatkan profitabilitas
2. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja
3. Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja
4. Meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasi dan diakibatkan karena kesalahan operasional.
5. Meningkatkan pengembangan organisasi (*organozational 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 kepemimpinan, komunikasi, dan sikap individu.
5. Membantu pekerja untuk membuat keputusan yang lebih baik, cepat, dan efisien.

Menurut Sjafrri Mangkuprawira (2011:136), manfaat pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Manfaat untuk pelatihan.
  - a. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan.
  - b. Memperbaiki moral pekerja.
  - c. Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
  - d. Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik dan aspek-aspek lainnya yang menampilkan pekerja manajer yang sukses.

2. Manfaat untuk individual.
  - a. Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan, dan tanggung jawab.
  - b. Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri.
  - c. Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pengerjaan.
  - d. Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap.
  - e. Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan.
3. Manfaat untuk personal, hubungan Manusia dan pelaksanaan kebijakan.
  - a. Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.
  - b. Memperbaiki hubungan lintas personal.
  - c. Memperbaiki moral.
  - d. Memyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.
  - e. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa manfaat penulis dibagi menjadi 3 manfaat untuk pelatihan, manfaat untuk individual dan manfaat untuk personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan.

## **2.3. Produktivitas**

### **2.3.1 Pengertian Produktivitas**

Produktivitas berasal dari bahasa inggris *product; resul, out come* yang berkembang menjadi *produktiv* yang berarti menghasilkan. Dalam bahasa indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan yang dimaksud adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu melalui proses tertentu. Agar lebih jelas nya tentang pengertian produktivitas, ada beberapa pakar ahli yang mendefinisikan pengertian produktivitas diantaranya:

Menurut Husein (2011:9) Umar produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Menurut Bejo Siswanto (2012:156). “produktivitas dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam dalam suatu proses kerja”.

Menurut Robbins Stephen P (2008:23) bahwa, “*Productivity is performance measure that includes effectiveness and efficiency*”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah di bebankan kepada nya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

### 2.3.2 Faktot-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dewasa ini, masalah rendahnya produktivitas kerja menjadi focus perhatian pada hampir semua intitusi di indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek faktual yang muncul, misalnya: terjadinya pemborosan sumberdaya (*inefisiensi*) dan ketidakcapaian target, baik secara kelompok maupun individual.

Menurut J. Ravianto (2012:158) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi: Pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Menurut T. Juju Yuniarsih (2011:159) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat dikelompokan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal.

1. Faktor Internal
  - a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi intitusional
  - b. Struktur dan desain pekerjaan
  - c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
  - d. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang ketercapaian pelaksanaan tugas
  - e. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (*triger*) kreativitas dan inovasi
  - f. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan/atau rekan kerja
  - g. Praktik manajemen yang diterapkan pimpinan
  - h. Lingkungan kerja yang ergonomis
  - i. Kesesuain antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan yang dikuasai
2. Faktor Eksternal
  - a. Peraturan, kebijakan pemerintah, situasi politis
  - b. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan
  - c. Kultur dan *mindset* lingkungan disekitar organisasi
  - d. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
  - e. Tingkat persaingan
  - f. Dampak globalisasi

Menurut Edy Sutrisno (2016:103) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan  
Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, pelatihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan  
Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan  
Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi, kegiatan yang dilakukan sehari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan diperlakukan dengan baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi baik pula dengan proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas.

Adapun menurut Tiffin dan Cormik. MC (2010:103) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu dan motivasi
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Dari berbagai faktor produktivitas tersebut, maka dapat diperjelas bahwa tiap-tiap faktor saling mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Dimana faktor satu dapat mempengaruhi faktor lainnya. Baik dari faktor individu ataupun faktor eksternal. Dengan demikian tingkat produktivitas kerja seorang karyawan akan semakin tinggi pula.

### **2.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap,

perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variable, jugaukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

Menurut T. Juju Yuniarsih (2011:162) mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektifitas dan efisien. Efektivitas dikaitkan dengan *performance*, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Indeks produktivitas diukur berbandingan antara pencapaian *performance* dengan sumber-sumber yang dialokasikan.

Produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya membandingkan antara *output* dengan *input*. Menurut gaspers dalam T. Juju Yuniarsih (2011:162) pengukuran produktivitas dalam bentuk persamaan adalah sebagai berikut:

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output} = \text{Performance}}{\text{Input} = \text{Alokasi sumber Daya}} = \frac{\text{Efektifitas}}{\text{Efisiensi}}$$

Efektivitas berkaitan sejauh mana sasaran dapat dicapai atau taret dapat direalisasikan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Bila efektivitas tinggi namun efisiensi rendah, berarti telah terjadi pemborosan, sebaliknya jika efisiensi tinggi namun efektivitas rendah kegiatan tidak mencapai sasaran hasil yang dicapai lebih rendah dari target.

Sehingga produktivitas kerja didukung oleh tingkat usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam menampilkan kemampuan profesional secara berkesinambungan, sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian pengukuran produktivitas kerja karyawan selain berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari sisi kualifikasi dan pengembangan profesionalnya.

#### **2.3.4 Indikator Produktivitas**

Adapun indikator produktivitas kerja yaitu:

Menurut Sondang P. Siagian (2014:30) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator produktivitas, yaitu:

1. Kualitas hasil kerja karyawan, adalah kapasitas kerja dari karyawan yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kerja dari karyawan yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang berlaku diperlukan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh yang diharapkan.

2. Kuantitas hasil kerja karyawan, adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan.
3. Waktu dan kecepatan kerja karyawan adalah taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan ketepatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Agus Dharma (2008:276) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan  
Kualitas Pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang karyawan dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Seorang sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen disuatu organisasi memiliki kehidupan kerja yang berkualitas.
2. Kuantitas Pekerjaan  
Perkembangan organisasi menuntut adanya kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan menyangkut penyampaian target, hasil kerja yang sesuai dengan organisasi.
3. Ketetapan Waktu  
Karyawan harus memiliki paham yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus benar-benar dipergunakan dengan tepat dan mempraktekan dengan tugas- tugasnya yang diberikan orang pada tepat waktu yang ditentukan serta mengutamakan prinsip efisien.
4. Semangat Kerja  
Semangat kerja berhubungan dengan menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok dan kegembiraan.
5. Disiplin Kerja  
Dalam melaksanakan disiplin kerja, disiplin kerja yang baik dapat diukur dalam wujud yaitu pemimpin atau pegawai datang dan pulang kantor tepat waktu yang ditentukan, menghasilkan pekerjaan yang baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan, melaksanakan tugas penuh semangat.

Henry, Simamora (2007:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Semangat kerja
5. Disiplin kerja



Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan produktivitas kerja adalah suatu imbalan dari hasil kerja dalam hubungannya dengan sumber daya yang digunakan dengan indikator a) kualitas pekerjaan, b) kuantitas pekerjaan, c) ketepatan waktu, d) semangat kerja, e) disiplin kerja.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara Program Pelatihan dengan Produktivitas karyawan sudah dilakukan peneliti-peneliti terdahulu. Berbagai penelitian dengan variabel yang sama atau berbeda disajikan dibawah ini :

Tabel 4.  
Penelitian Sebelumnya

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Asep Sudarjat (2015)	Hubungan Program Pelatihan dengan Produktivitas Karyawan Pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kab. Rokan Hulu.	(X1) Program Pelatihan(Y) Produktivitas. Hasil Penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Program Pelatihan dengan Produktivitas dengan hasil analisis korelasi rank spearman menunjukan 0,681 dinyatakan kuat ada hubungan antara Program Pelatihan dengan Produktivitas.
Ichwan Azis Sambodo (2016)	Hubungan Program Pelatihan dengan produktivitas karyawan Pada PT. Waskita Karya (persero) Tbk. Cabang Sulawesi.	(X1) Program Pelatihan (Y) produktivitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Program Pelatihan dengan produktivitas menunjukan dengan hasil responden dengan rata-rata skor di atas rata-rata dngan perolehan hasil dari variabel (X) sebesar 0,501 dan variabel (Y) sebesar 0,499 dan menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,743 dengan dinyatakan adanya hubungan yang sangat kuat.
Victoria elisabeth (2018).	Hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan pada Hotel Salak the Heritage Bogor.	(X1) Program Pelatihan (x2) Kesehatan karyawan (Y) Kinerja Karyawan Hasil pengujian menunjukkan bahwa Program Pelatihan dengan Kinerja karyawan. menunjukan hasil bahwa $T_{hitung} < T_{tabel}$ ( $6,9004 < 1,6449$ ) dan hasil koefisien korelasi sebesar 0,698 artinya program pelatihan dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Dalam upaya mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasai, dan meningkatkan kemampuan kerja dalam

memenuhi kebutuhan tuntutan bekerja yang paling efektif dan mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan.

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

Hubungan Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. KG Fashion.

Indikator Pelatihan, Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:47)

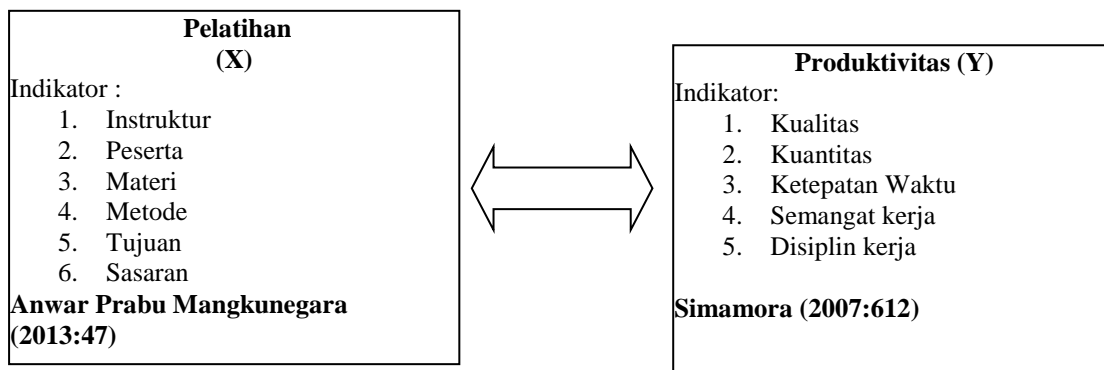
1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan
6. Sasaran

Menurut T. Juju Yuniarsih (2011:156). “produktivitas dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam dalam suatu proses kerja”

Indikator Produktivitas, Menurut Simamora (2007:612)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Semangat kerja
5. Disiplin kerja

Dalam kaitannya Pelatihan dan Produktivitas Karyawan, Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan tujuannya untuk memperbaiki produktivitas karyawan yang tidak memuaskan karena kurang keterampilan, untuk memperbaiki produktivitas karyawan dengan memperbaiki keahlian yang kurang baik agar menjadi lebih baik sehingga produktivitas meningkat.



Gambar 1  
Konstelasi Penelitian

## **2.5. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang ada, dimana rumusan masalah adalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, Dari kerangka pemikiran penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga Pelatihan pada PT. KG Fashion berjalan kurang baik
2. Diduga Produktivitas karyawan pada PT. KG Fashion kurang baik
3. Diduga terdapat hubungan yang kuat antara variabel Pelatihan dengan variabel Produktivitas karyawan PT. KG Fashion.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif, Eksploratif, Dengan penelitian ini penulis melakukan survey, dan wawancara kepada pihak perusahaan, sehingga peneliti memperoleh data dari perusahaan dan diolah dengan alat statistik, untuk mengetahui mengenai Hubungan Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

#### **3.2 Objek Unit Analisi dan Lokasi Penelitian**

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

Objek penelitian yang diteliti adalah Program Pelatihan sebagai variabel X (*Independent*) dan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel Y (*Dependent*).

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

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis individual, yaitu data yang diperoleh dari respon setiap individu, individu yang dimaksud disini adalah karyawan bagian operasional pada PT.KG Fashion yang berjumlah 120 orang.

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

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian perusahaan PT. KG Fashion yang beralamat di Jalan Siliwangi Kec. Benda Kab. Bogor.

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

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *kualitatif* dan data *kuantitatif* :

1. Data Kualitatif yaitu data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan, data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung.
2. Data Kuantitatif yaitu data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan, berdasarkan simbol-simbol angka tersebut.

##### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

1. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan yang diteliti. Peneliti melakukan wawancara, survei, dan menyebar kuesioner.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari penyedia data seperti : media masa, perusahaan penyedia data,

data yang digunakan peneliti dalam penelitian sebelumnya, data yang di sediakan statistik software. Peneliti mencari data dengan mempelajari buku-buku yang relevan dengan topik penelitian, catatan dan jurnal.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*Independent*), yaitu Pelatihan dan variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 5.  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Pelatihan (X)</b>	1. Instruktur	1. Instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada diperusahaan 2. Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	Ordinal
	2. Peserta	1. Peserta mampu menerima materi pelatihan dengan baik 2. Peserta dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik 3. Peserta dapat mematuhi semua aturan dalam pelatihan	Ordinal
	3. Materi	1. Materi pelatihan yang disampaikan mudah dimengerti. 2. Materi atau kurikulum yang dibuat sesuai dengan tujuan pelatihan 3. Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaannya	Ordinal
	4. Metode	1. Metode pelatihan sudah disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. 2. Metode yang digunakan pada saat pelatihan mudah di mengerti. 3. Metode pelatihan diberikan dengan menarik untuk meningkatkan minat peserta dalam pelatihan	Ordinal
	5. Tujuan	1. Tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi 2. Tujuan pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi.	Ordinal
	6. Sasaran	1. Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang ditentukan 2. Perusahaan dapat memberikan pelatihan sesuai dengan target perusahaan	Ordinal
<b>Produktivitas (Y)</b>	1. Kualitas kerja	1. Hasil pekerjaan saya semakin baik dari waktu ke waktu 2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		3. Dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan	
	2. Kuantitas kerja	1. Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan 2. Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya 3. Kinerja karyawan ditentukan dari hasil target yang dicapai	Ordinal
	3. Ketepatan waktu	1. Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dengan waktu yang telat direncanakan 2. Setiap karyawan menyesuaikan target yang telah ditetapkan perusahaan 3. Waktu pekerjaan selama ini lebih cepat dari sebelumnya	Ordinal
	4. Semangat kerja	1. Perusahaan memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan semangat kerja karyawan 2. Perusahaan berusaha menghindari hal-hal yang menyebabkan kebosanan dalam bekerja 3. Setiap pimpinan selalu memberikan semangat kerja pada bawahan	Ordinal
	5. Disiplin kerja	1. Karyawan selalu datang tepat waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaannya 2. Sebelum melaksanakan pekerjaan, karyawan terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai yang diharapkan 3. Karyawan selalu menggunakan waktu istirahat dengan tepat	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Metoda pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan simple random, tehnik pengambilannya dengan menggunakan rumus slovin berdasarkan Husein Umar (2005:108) yaitu:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (0.05)

$$= \frac{120}{(1 + 120 (0.05)^2)}$$

$$= 92,30$$

$$n = 93$$

Dari hasil perhitungan diatas hasilnya sebesar 92,30 dibulatkan menjadi 93 karyawan yang dijadikan sebagai sampel.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara:

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yaitu:
  - a. Observasi langsung yaitu dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di PT. KG Fashion.
  - b. Wawancara yang dilakukan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan yaitu dengan melakukan wawancara kepada pihak manajemen PT. KG Fashion.
  - c. Kuesioner yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai Pelatihan dengan Produktivitas karyawan pada PT. KG Fashion.

Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner, penulis menggunakan Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya juga disebut sebagai variabel penelitian. Dengan Skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Untuk mengumpulkan data terkait Pelatihan dan Produktivitas karyawan PT. KG Fashion dengan menggunakan skala likert seperti kriteria sebagai berikut:

Tabel 6.

Pilihan dan Nilai Jawaban Untuk Setiap Item Pernyataan

Nilai	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Sugiyono (2013)

### 3.7 Uji Kualitas Data

Hasil dan kesimpulan suatu penelitian sangat tergantung dari data yang berkualitas oleh karena itu data primer yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner harus diuji untuk mengetahui bagaimana hubungan antara dua variabel dan juga untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut. Tingkat akurasi dan konsistensinya melalui uji validasi dan uji reabilitas.

Metode yang digunakan penulis dalam menganalisis data adalah:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

$$r_{hitung} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n})(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n})}} \quad (\text{Sugiyono 2016:121})$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel Pelatihan dan Produktivitas Kerja karyawan.

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total Skor

Menggunakan  $\alpha = 0,05$  (5%) diketahui  $r_{hitung} > r_{tabel}$  apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka status kuesioner adalah gugur

#### a. Uji Validitas Pelatihan

Tabel 7  
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

No	Indikator	Pernyataan	$r_{hitung}$ (nilai korelasi)	$r_{tabel}$ n=93, $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1	Instruktur	1. Instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan	0,139	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
		2. Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	0,363	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Peserta	1. Peserta mampu menerima materi pelatihan dengan baik	0,355	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Peserta dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik	0,330	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Peserta dapat mematuhi semua aturan dalam pelatihan	0,391	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Materi	1. Materi pelatihan yang disampaikan mudah dimengerti	0,602	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Materi atau kurikulum yang dibuat sesuai dengan tujuan pelatihan	0,367	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaannya	0,341	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Metode	1. Metode pelatihan sudah disesuaikan	0,365	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid



No	Indikator	Pernyataan	$r_{hitung}$ (nilai korelasi)	$r_{tabel}$ $n=93,$ $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
		dengan kebutuhan pekerjaan				
		2. Metode yang digunakan pada saat pelatihan mudah di mengerti	0,185	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
		3. Metode pelatihan diberikan dengan menarik untuk meningkatkan minat peserta dalam mengikuti pelatihan	0,196	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Tujuan	1. Tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi	0,580	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Tujuan pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi	0,402	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Sasaran	1. Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan	0,469	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Perusahaan dapat memberikan pelatihan sesuai dengan target perusahaan	0,189	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah (2019)

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas Pelatihan menunjukkan ada satu item tidak valid dan sisanya dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian

#### b. Uji Validitas Produktivitas Kerja

Tabel 8

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

No	Indikator	Pernyataan	$r_{hitung}$ (nilai korelasi)	$r_{tabel}$ $n=93,$ $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1	Kualitas	1. Hasil pekerjaan saya semakin baik dari waktu ke waktu	0,406	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif	0,520	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan	0,397	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Kuantitas	1. Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	0,401	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No	Indikator	Pernyataan	$r_{hitung}$ (nilai korelasi)	$r_{tabel}$ $n=93,$ $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
		2. Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,608	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Kinerja karyawan ditentukan dari hasil target yang dicapai	0,686	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Ketepatan waktu	1. Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	0,426	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Setiap karyawan menyesuaikan target perusahaan yang telah ditetapkan	0,499	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	0,512	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Semangat kerja	1. Perusahaan memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan semangat kerja karyawan	0,290	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Perusahaan berusaha menghindari hal-hal yang menyebabkan kebosanan dalam bekerja	0,386	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Setiap pimpinan selalu memberikan semangat kerja pada bawahan	0,732	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Disiplin kerja	1. Karyawan selalu datang tepat waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,670	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Sebelum melaksanakan pekerjaan, karyawan terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai yang diharapkan	0,571	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Karyawan selalu menggunakan waktu istirahat dengan tepat	0,161	0,171	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid

Sumber : Data diolah (2019)

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas Produktivitas Kerja karyawan menunjukkan ada satu item tidak valid dan sisanya dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$a = \frac{R}{R - 1} \left( 1 - \frac{\sigma b^2}{\sigma 1^2} \right)$$

(Sugiyono 2013:365)

Keterangan :

$a$  : *Cronbach's Alpha*

$R$  : Jumlah Butiran Soal

$\sigma b^2$  : Variansi Butir Soal

$\sigma 1^2$  : Variansi Skor Total

Kriteria :

Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ Reliable (Alat ukur Reliable)
Cronbach's Alpha $< 0,60$ Tidak Reliable (Alat ukur Tidak Reliable)

### a. Uji Realibilitas Pelatihan

Tabel 9  
Hasil Uji Realibilitas Pelatihan

No	Indikator	Pernyataan	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha standar	Keterangan	Kesimpulan
1	Instruktur	1. Instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan	0,749	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		2. Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	0,749	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
2	Peserta	1. Peserta mampu menerima materi pelatihan dengan baik	0,749	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		2. Peserta dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik	0,749	0,60	Cronbach's Alpha $\geq 0.60$	Reliabel
		3. Peserta dapat mematuhi semua	0,749	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$	Reliabel

No	Indikator	Pernyataan	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha standar	Keterangan	Kesimpulan
		aturan dalam pelatihan			0.60	
3	Materi	1. Materi pelatihan yang disampaikan mudah dimengerti	0,749	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		2. Materi atau kurikulum yang dibuat sesuai dengan tujuan pelatihan	0,749	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		3. Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaannya	0,749	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
4	Metode	1. Tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi	0,749	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		2. Tujuan pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi	0,749	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
5	Tujuan	1. Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan	0,749	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		2. Perusahaan dapat memberikan pelatihan sesuai dengan target perusahaan	0,749	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
6	Sasaran	1. Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan	0,749	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		2. Perusahaan dapat memberikan pelatihan sesuai dengan target perusahaan	0,749	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel

Sumber data : diolah (2019)

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil reliabilitas Pelatihan menunjukkan Cronbach's Alpha > Cronbach's Alpha Standar, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliable

Tabel 10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	15

Sumber data : output SPSS 25

b. Uji Realibilitas Produktivitas Kerja

Tabel 11

Hasil Uji Realibilitas Produktivitas Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha standar	Keterangan	Kesimpulan
1	Kualitas	1. Hasil pekerjaan saya semakin baik dari waktu ke waktu	0,852	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif	0,852	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		3. Dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan	0,852	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
2	Kuantitas	1. Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	0,852	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		2. Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,852	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		3. Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,852	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
3	Ketepatan waktu	1. Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	0,852	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		2. Setiap karyawan menyesuaikan target perusahaan yang telah ditetapkan	0,852	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		3. Waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	0,852	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
4	Semangat kerja	1. Perusahaan memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan	0,852	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel

No	Indikator	Pernyataan	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha standar	Keterangan	Kesimpulan
		semangat kerja karyawan				
		2. Perusahaan berusaha menghindari hal-hal yang menyebabkan kebosanan dalam bekerja	0,852	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		3. Setiap pimpinan selalu memberikan semangat kerja pada bawahan	0,852	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
5	Disiplin kerja	1. Karyawan selalu datang tepat waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,852	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		2. Sebelum melaksanakan pekerjaan, karyawan terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai yang diharapkan	0,852	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel
		3. Karyawan selalu menggunakan waktu istirahat dengan tepat	0,852	0,60	Cronbach's Alpha $\geq$ 0.60	Reliabel

Sumber data : diolah (2019)

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil reliabilitas Produktivitas Kerja karyawan menunjukkan Cronbach's Alpha  $>$  Cronbach's Alpha Standar, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 12

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	15

Sumber data : output SPSS 25

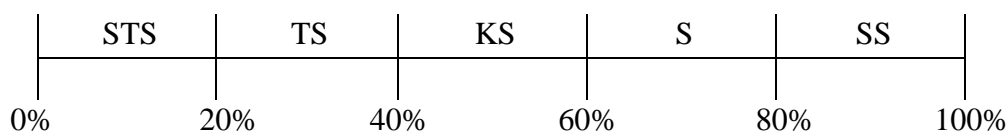
### 3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis kualitatif

Analisis ini menggunakan analisis deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang telah dilakukan. Kegiatan-kegiatan tersebut antara lain adalah kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar.

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

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



### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

### 3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel pertama dengan variabel kedua, korelasi Rank Spearman dengan menggunakan data ordinal atau berjenjang atau rangking, dan bebas distribusi. (sugiono, 2015;245)

Variable yang diukur dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja sebagai variable *independent* (variabel X) dan Kinerja sebagai variabel *dependent* (variabel Y)

Rumus korelasi Spearmen/Rank, yaitu :

$$\rho_{xy} = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2-1)}$$

$\rho_{xy}$  = koefisien korelasi Spearman Rank

$d$  = selisih setiap Rank

$n$  = banyaknya pasangan data

Dalam memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada data table berikut:

Tabel 13.  
Koefisien Korelasi dan Tafsiran

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199		Sangat Rendah
0.20 – 0.399		Rendah
0.40 – 0.599	0.503	Sedang
0.60 – 0.799		Kuat
0.80 – 1.000		Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2013)

### 3.8.4 Analisis Koefisien Daterminasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar Hubungan Program Pelatihan Dengan Produktivitas Karyawan. Berikut rumusnya:

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

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

rs : Koefisien Korelasi

(Sugiyono, 2013)

### 3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antara Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan, maka selanjutnya dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji  $t_{hitung}$

$$t_{hitung} = \frac{rs\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

rs : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sampel

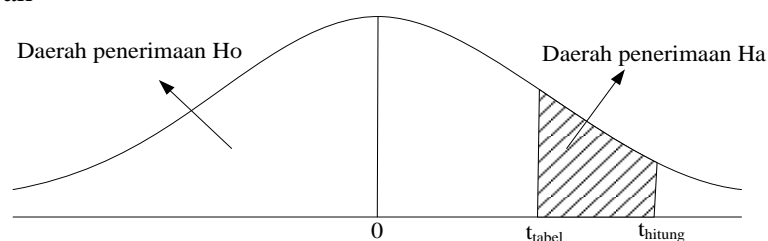
Di mana rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut:

- Ho :  $\rho < 0$ , berarti tidak ada hubungan positif antara Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan.
- Ha ;  $\rho > 0$ , berarti ada hubungan positif antara Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

Untuk menentukan nilai  $t_{tabel}$  menggunakan  $\alpha - 0.05$ .

Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria pengujiannya adalah:

- Terima Ho tolak Ha jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
Artinya tidak ada hubungan positif antara Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan.
- Tolak Ho dan terima Ha jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
Artinya ada hubungan positif antara Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan



Gambar 2.

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Sumber : (Sugiyono,2013:241)



### 3.8.6 Hubungan Fungsional Variabel Pelatihan (X) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bx$$

Dimana :

$\hat{Y}$  = Penduga Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

x = Variabel Pelatihan

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT. KG Fashion**

PT. KG Fashion, Merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konveksi sejak tahun 1999 di kota Sukabumi. yang memproduksi celana, baju, jaket dan produk lainnya yang dikirim untuk ke luar negeri (ekspor). PT. KG Fashion telah mencangkup berbagai kota di Indonesia dan juga telah mencapai luar negeri, dan telah membantu menyediakan berbagai kebutuhan konveksi baju bagi perorangan, perusahaan, instansi, universitas, sekolah, komunitas, organisasi, dan lainnya.

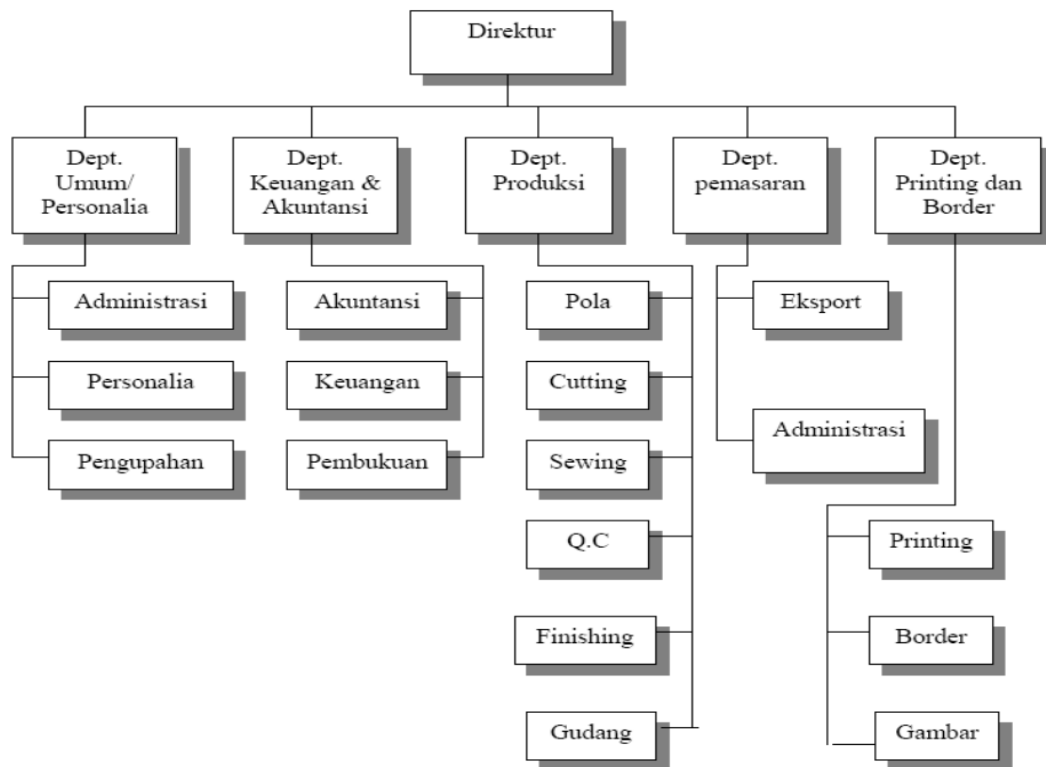
PT. KG Fashion bergerak dalam bidang konveksi merupakan sebuah usaha produksi segala macam produk konveksi yang dijual murah namun tetap berkualitas. Karena tidak sedikit orang yang membutuhkan jasa dalam bidang konveksi tersebut. Baik untuk kebutuhan pribadi maupun untuk kebutuhan komunitasnya. Yang mana sifat casualnya yang bisa mudah digunakan orang yang tentunya sesuai dengan permintaan para konsumen.

PT. KG Fashion memiliki tempat produksi dan menggunakan alat-alat berkualitas (mitra penjahit dan binaan) berpengalaman dan sumber daya manusia profesional, diharapkan memberikan pelayanan yang baik dan segi bahan berkualitas, jahitan rapih, selesai tepat waktu dan harga terjangkau.

PT. KG Fashion yang beralamat di jln. Benda Cicurug sukabumi, sudah menangani ribuan konsumen. Baik itu dari dalam negeri maupun luar negeri. PT. KG Fashion memilik karyawan 120 orang, yang berada pada bagian produksi. Namun terjadinya kenaikan jumlah pelatihan karyawan pada bagian produksi dan menurunnya jumlah produksi yang diinginkan oleh perusahaan.

##### **4.1.2. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan suatu hubungan dan susunan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi ataupun perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan tertentu. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Semua perusahaan memiliki hiarki yang jelas mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan perusahaan.



Sumber : PT. KG Fashion

Gambar 3  
Struktur Organisasi PT. KG Fashion

1. Direktur
 

Direktur adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin Perseroan terbatas (PT). Direktur dapat seseorang yang memiliki perusahaan tersebut atau orang profesional yang ditunjuk oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin perseroan terbatas. Tugas seorang direktur sebagai berikut :

  - a. Mengurus dan mengelola PT untuk kepentingan PT yang sesuai dengan maksud dan tujuan PT.
  - b. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
  - c. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer).
  - d. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
2. Dept. Umum/Personalia
 

Dept. Umum/Personalia adalah jenis manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengerahan dan seleksi pegawai, pendidikan, uraian tugas, pelatihan dan pengembangan, serta pemeliharaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu tercapainya tujuan, baik itu tujuan individu, perusahaan, maupun masyarakat.

Personalia memiliki tugas dalam hal pengadaan tenaga kerja berkualitas dengan kuantitas yang memadai. Karena manajemen personalia selalu berhubungan dengan SDM, maka tugas mereka antara lain:

- Melakukan seleksi tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan dan memastikan calon karyawan yang direkrut berada di posisi yang tepat
  - Merancang anggaran tenaga kerja
  - Membuat *job description*, *job specification* dan *job analysis*
  - Menentukan dan memberikan sumber daya manusia pada perusahaan
  - Mengurus, mendidik, dan mengembangkan sumber daya manusia. Ini meliputi proses pendidikan sumber daya manusia
  - Mengurus segala hal tentang pensiun dan pemberhentian
  - Mengurus kesejahteraan karyawan.
- a. Administrasi
- Memilah pos, surat, paket kiriman, pemesanan.
  - Menjawab dan menerima telepon, pengetikan, dokumen, surat menyurat offline maupun online
  - Memesan persediaan alat tulis kantor
  - Menyapa dan melayani klien
  - Membuat agenda kantor
  - Filling data entry / mengisi data entri perusahaan
  - Mengelola buku harian
- b. Personalia
- Melakukan sosialisasi dan koordinasi
  - Menyusun absensi dan daftar hadir karyawan
  - Menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru
- c. Pengupahan
- Mengatur keuangan atau gaji setiap karyawan yang ada dalam perusahaan.

### 3. Dept. Keuangan dan Akuntansi

Manajer keuangan merupakan jabatan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena sebagai ujung tombak yang berkaitan dengan keuangan. Peran manajer keuangan dapat beragam, tergantung pada ukuran dan kompleksitas suatu perusahaan.

Tugas utama manajer keuangan adalah bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai. Adapun tugas dari manajer keuangan yang lainnya adalah sebagai berikut:

- Bekerja sama dengan manajer lainnya untuk merencanakan serta meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan.
- Menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan se-efisien dan se-efektif mungkin dengan menjalin kerja sama dengan manajer lainnya.

- Mengambil keputusan penting dalam investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut.
  - Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan, di mana perusahaan dapat memperoleh dana dan surat berharga perusahaan dapat diperdagangkan.
- a. Akuntansi
- Untuk mengetahui dan menghitung laba maupun rugi yang telah didapat oleh perusahaan.
  - Untuk memberikan informasi yang dapat berguna bagi manajemen perusahaan.
  - Dapat membantu untuk menetapkan hak bagi masing-masing pihak yang memiliki kepentingan dalam suatu perusahaan, baik itu pihak internal ataupun eksternal.
  - Untuk mengawasi dan mengendalikan berbagai macam aktivitas yang terjadi pada perusahaan.
  - Dan untuk membantu perusahaan dalam mencapai targetnya yang sebelumnya telah ditentukan.
- b. Keuangan
- Bekerja sama dengan manajer lainnya untuk merencanakan serta meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan.
  - Menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan se-efisien dan se-efektif mungkin dengan menjalin kerja sama dengan manajer lainnya.
  - Mengambil keputusan penting dalam investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut.
  - Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan, di mana perusahaan dapat memperoleh dana dan surat berharga perusahaan dapat diperdagangkan.
- c. Pembukuan
- Menganalisis dan menginterpretasi data keuangan untuk melaporkan kondisi keuangan dan kinerja bisnis kepada pimpinan perusahaan dalam rangka membantu mereka membuat keputusan bisnis yang tepat. Di lain sisi, pemegang pembukuan keuangan akan mencatat transaksi keuangan secara kronologis setiap hari.
4. Dept. Produksi
- Manajer produksi seorang yang terlibat perencanaan, koordinasi dan kontrol dari proses manufaktur dan bertanggung jawab memastikan barang dan jasa diproduksi secara efisien, jumlah produksi yang benar & akurat, diproduksi sesuai dengan anggaran biaya yang tepat dan berkualitas sesuai standar perusahaan.
- Tugas pekerjaan manajer produksi meliputi:

- Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi
  - Menilai proyek dan sumber daya persyaratan
  - Memperkirakan, negosiasi dan menyetujui anggaran dan rentang waktu dengan klien dan manajer
  - Menentukan standar kontrol kualitas
  - Mengawasi proses produksi
  - Me re-negosiasi rentang waktu atau jadwal yang diperlukan
  - Melakukan pemilihan, pemesanan dan bahan pembelian
  - Mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan produksi
  - Menjadi penghubung dengan pembeli, pemasaran dan staf penjualan
  - Mengawasi pekerjaan staf junior
- a. Pattern atau pola adalah potongan-potongan bentuk dasar yang akan dijiplak pada kain sebagai patokan memotong kain, sebelum kemudian kain itu di rakit dan di jahit menjadi pakaian,sweter, atau celana yang sesuai dengan sketsa design awal.
  - b. Cutting  
Untuk memotong kain dan memberi umpan departemen sewing dengan potongan potongan kain berbentuk komponen garment yang siap untuk dilakukan proses jahit. Kapasitas departemen cutting direncanakan berdasarkan kebutuhan target harian dari line sewing. Aktivitas di bagian cutting pabrik garment meliputi; pemotongan, penggelaran, pemeriksaan kualitas komponen garment
  - c. Sewing  
Membagi operasi proses men jahit secara berurutan, dengan mengalokasikan operator ke setiap mesin, memberikan pekerjaan kepada operator dan helper dan memberikan instruksi kepada operator tentang bagaimana melakukan operasi dan kualitas jahitan yang dibutuhkan.
  - d. Q.C  
Untuk menyortir potongan, penomoran lembar potongan dan pengikatan potongan (*bundling*).
  - e. Finishing  
Aktivitas utama dari bagian finishing meliputi pemangkasan sisa benang, pengecekan pakaian dan penyetricaan(*pressing*). Pelipat(*folding*), pemasangan label dan stiker harga dan pengepakan(*packing*) pakaian dilakukan di bagian finishing.
  - f. Gudang  
Fungsi gudang adalah tempat untuk menyimpan semua persediaan bahan baku atau inventory sampai proses produksi dilakukan.
5. Dept. Pemasaran  
Manajemen Pemasaran adalah salah satu aktivitas pokok yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan perusahaannya, berkembang,

& memperoleh laba. Proses pemasaran itu dimulai jauh sebelum beberapa-barang diproduksi, & tak berhenti bersama penjualan.

Tugas Manajer Pemasaran adalah sebagai berikut :

- Manajer pemasaran bertanggung-jawab terhadap manajemen bagian pemasaran
- Manajer pemasaran bertanggung-jawab terhadap perolehan hasil penjualan dan penggunaan dana promosi
- Manajer pemasaran sebagai koordinator manajer produk dan manajer penjualan
- Manajer pemasaran membina bagian pemasaran dan membimbing seluruh karyawan dibagian pemasaran
- Manajer pemasaran membuat laporan pemasaran kepada direksi

a. Ekspor

Yaitu proses pengiriman/penjualan barang dari dalam negeri untuk kemudian dikirim ke luar negeri.

b. Administrasi

- Memilah pos, surat, paket kiriman, pemesanan.
- Menjawab dan menerima telepon, pengetikan, dokumen, surat menyurat offline maupun online
- Memesan persediaan alat tulis kantor
- Menyapa dan melayani klien
- Membuat agenda kantor
- Filling data entry / mengisi data entri perusahaan
- Mengelola buku harian

6. Dept. Printing dan Border

Adalah mencakup monitoring, uji-tes dan memeriksa semua proses produksi yang terlibat dalam produksi suatu produk. Memastikan semua standar kualitas dipenuhi oleh setiap komponen dari produk atau layanan yang disediakan oleh perusahaan untuk memberikan jaminan kualitas sesuai standar yang diberikan oleh perusahaan.

- Memiliki tugas pokok dalam perencanaan prosedur jaminan kualitas suatu produk atau jasa.
- Menafsirkan dan menerapkan standar jaminan kualitas
- Mengevaluasi kecukupan standar jaminan kualitas
- Merancang sampel prosedur dan petunjuk untuk mencatat dan melaporkan data berkualitas
- Meninjau pelaksanaan dan efisiensi kualitas dan inspeksi sistem agar berjalan sesuai rencana, melaksanakan dan memantau pengujian dan inspeksi bahan dan produk untuk memastikan kualitas produk jadi.

a. Printing

Printing bukanlah proses wajib. Jika printing model kain motif maka pengecekan print dilakukan di gudang kain. Jika print di tuangkan pada

salah satu panel/potongan ,maka print di periksa oleh QC per panel sebelum masuk ke proses sewing.Pemeriksaan dilakukan dengan teliti dan cek 100%. Cacat yang ditemukan di sini adalah posisi print, pencocokan warna, salah print atau printing tumpang tindih atau salah variasi.

b. Border

Seperti pada proses printing bordir juga bukanlah proses wajib.Jika ada pekerjaan bordir di panel garmen dari 100% inspeksi dilakukan sebelum panel masuk ke proses sewing.

#### 4.2. Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi dari 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Di bawah ini merupakan data profil responden yang merupakan karyawan pada PT. KG Fashion.

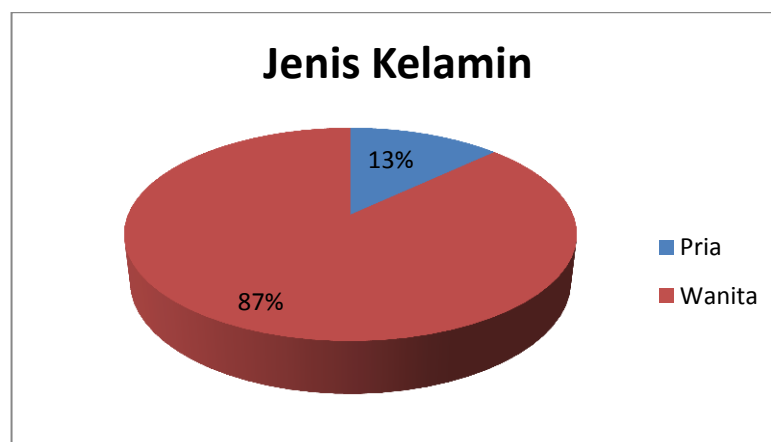
1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 14  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Pria	12	13
2	Wanita	81	87
	Jumlah	93	100

(Sumber : Data Primer 2019)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa responden pada bagian produksi PT. KG Fashion yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden atau 13%, yang berjenis kelamin wanita 81 responden atau 87%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa yang paling banyak yaitu karyawan berjenis kelamin wanita.



(Sumber : Data Primer 2019)

Gambar 4  
Tingkat Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



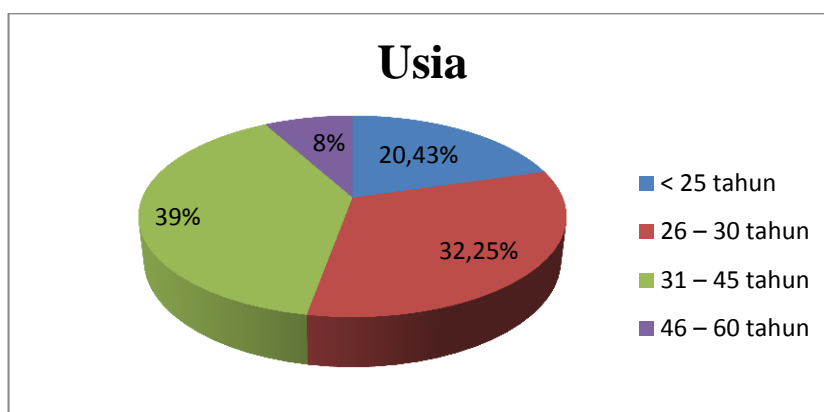
## 2. Usia Responden

Tabel 15  
Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase
1	< 25 tahun	19	20
2	26 – 30 tahun	30	32
3	31 – 45 tahun	36	39
4	46 – 60 tahun	8	8.
	Jumlah	93	100

(Sumber : Data Primer 2019)

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa usia responden yang merupakan karyawan pada PT. KG Fashion, yang paling banyak yaitu karyawan berusia 31-45 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase 39% dari total 93 responden.



(Sumber : Data Primer 2019)

Gambar 5  
Tingkat Responden Berdasarkan Usia

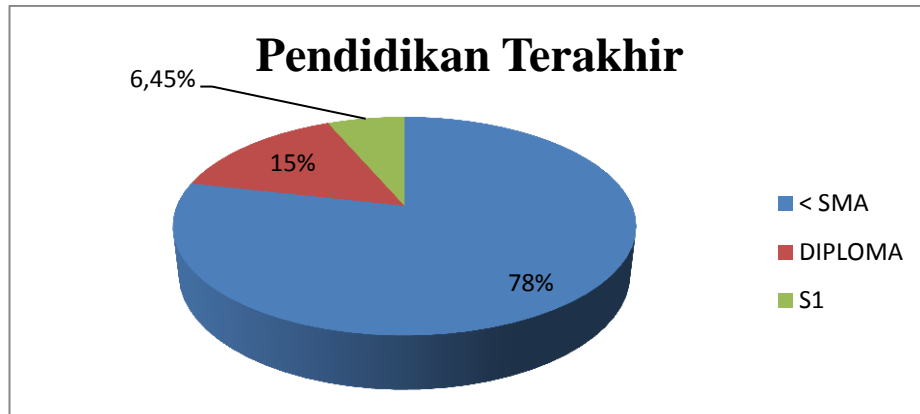
## 3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 16  
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< SMA	73	78
2	DIPLOMA	14	15
3	S1	6	6
	Jumlah	93	100

(Sumber : Data Primer 2019)

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT. KG Fashion, yang paling banyak yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan SMA kebawah sebanyak 73 orang dengan persentase 78.49 dari total 93 responden.



(Sumber : Data Primer 2019)

Gambar 6

Tingkat Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

#### 4. Masa Kerja Responden

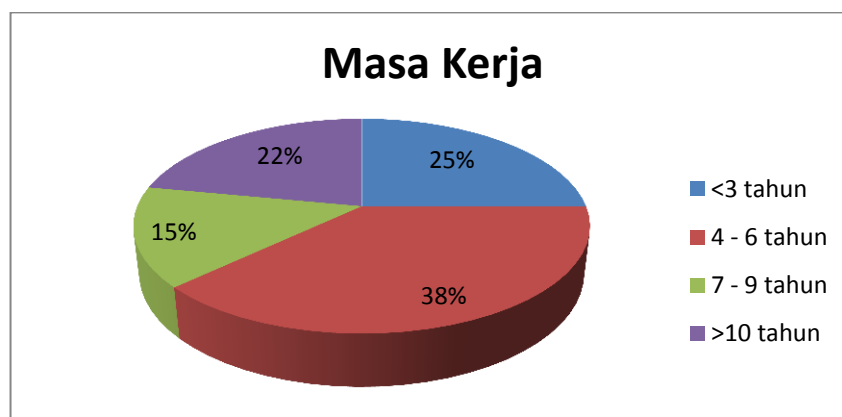
Tabel 17

Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	<3 tahun	23	25
2	4 - 6 tahun	35	38
3	7 - 9 tahun	14	15
4	>10 tahun	21	22
	Jumlah	93	100

(Sumber : Data Primer 2019)

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa masa kerja responden yang merupakan karyawan pada PT. KG Fashion, yang paling banyak yaitu karyawan dengan masa kerja 4 - 6 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 38% dari total 93 responden.



(Sumber : Data Primer 2019)

Gambar 7

Tingkat Responden Berdasarkan Masa Kerja

### 4.3. Hasil dan Pembahasan

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari Pelatihan dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. KG Fashion. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan SPSS.

#### 4.3.1 Pelatihan Pada PT. KG Fashion

Pelatihan pada PT. KG Fashion diukur melalui pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencangkup pilihan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Jawaban responden terhadap pelatihan pada PT. KG Fashion. Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel pelatihan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

#### 1. Instruktur

Tabel 18  
Instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan

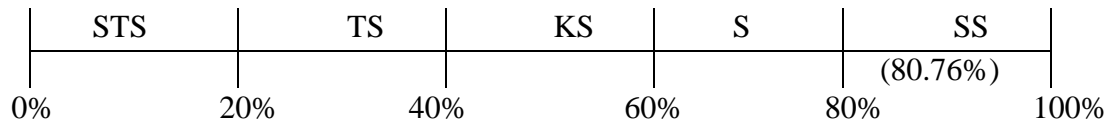
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	34	170	37
Setuju	4	31	124	33
Kurang Setuju	3	28	84	30
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	378	100

Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 36.56% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju penyampaian materi dari Instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan sangat baik. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{378}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 80.76\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80.76% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari Instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan sangat baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 80.76% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari Instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan sangat baik.

Tabel 19

Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	36	180	38
Setuju	4	35	140	38
Kurang Setuju	3	22	66	24
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	386	100

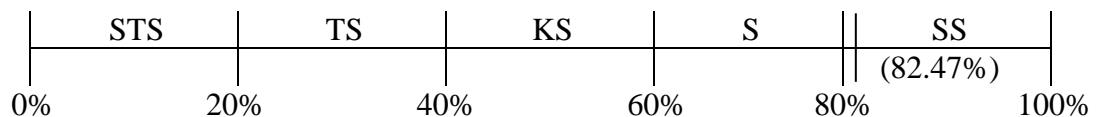
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 38.70% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju penyampaian materi dari Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sangat baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{386}{5 \times 93} \times 100\% \\
 &= 82.47\%
 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82.47% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sangat baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 82.47% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sangat baik.

Dari dua pernyataan pada indikator Instruktur dapat dilihat skor tertinggi ada pada pernyataan “Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan” maka dari itu perusahaan harus memperhatikan instruktur pelatihan yang diberikan agar karyawan dapat memahami setiap pekerjaannya.

## 2. Peserta

Tabel 20  
Peserta mampu menerima materi pelatihan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	40	200	43.01
Setuju	4	38	152	40.86
Kurang Setuju	3	22	66	23.65
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	418	100

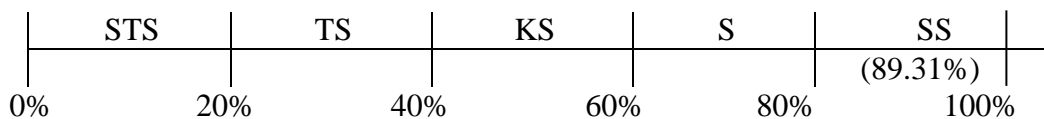
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 43.01% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju penyampaian materi dari Peserta mampu menerima materi pelatihan dengan baik sangat baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{418}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 89.31\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 89.31% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari Peserta mampu menerima materi pelatihan dengan baik sangat baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 89.31% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari Peserta mampu menerima materi pelatihan dengan baik sangat baik.

Tabel 21  
Peserta dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	38	190	40.86

Setuju	4	39	156	41.93
Kurang Setuju	3	15	45	16.12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	391	100

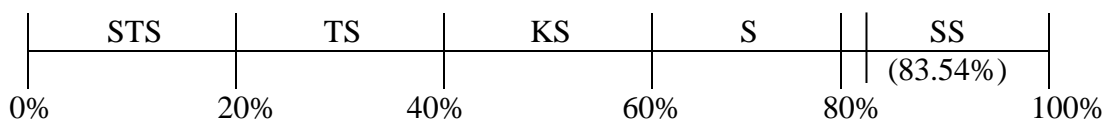
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 41.93% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian materi dari Peserta dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik lebih baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{391}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 83.54\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83.54% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari Peserta dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik lebih baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83.54% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa penyampaian materi dari Peserta dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik lebih baik.

Tabel 22

Peserta dapat mematuhi semua aturan dalam pelatihan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	35	175	37.63
Setuju	4	35	140	37.63
Kurang Setuju	3	23	69	24.73
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	384	100

Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 37.63% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian materi dari Peserta dapat mematuhi semua aturan dalam pelatihan sangat baik.

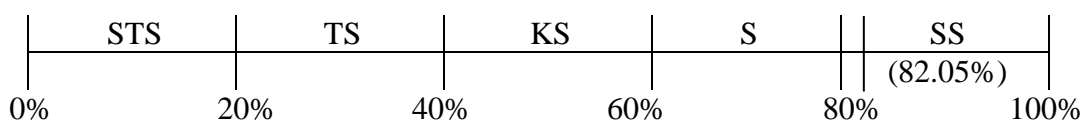
Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{384}{5 \times 93} \times 100\%$$

$$= 82.05\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82.05% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari Peserta dapat mematuhi semua aturan dalam pelatihan baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 82.05% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa penyampaian materi dari Peserta dapat mematuhi semua aturan dalam pelatihan sangat baik.

Dari ketiga pernyataan pada indikator Peserta dapat dilihat skor tertinggi ada pada pernyataan “ Peserta mampu menerima materi pelatihan dengan baik “ maka dari itu perusahaan harus memperhatikan materi pelatihan yang diberikan agar karyawan mampu dan memahami materi pelatihan sesuai yang diinginkan perusahaan.

### 3. Materi

Tabel 23  
Materi pelatihan yang disampaikan mudah dimengerti

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	32	160	34.40
Setuju	4	39	156	41.93
Kurang Setuju	3	22	66	23.65
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	382	100

Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 41.93% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian materi dari Materi pelatihan yang disampaikan mudah dimengerti sangat baik.

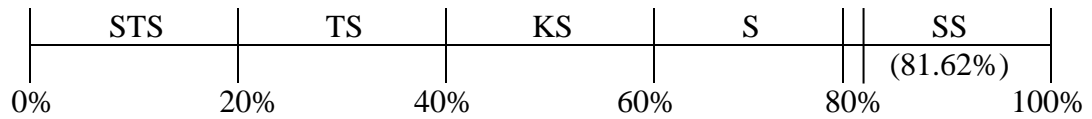
Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{382}{5 \times 93} \times 100\%$$

$$= 81.62\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81.62% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari Materi pelatihan yang disampaikan mudah dimengerti baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 81.62% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa penyampaian materi dari materi pelatihan yang disampaikan mudah dimengerti baik.

Tabel 24

Materi atau kurikulum yang dibuat sesuai dengan tujuan pelatihan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	47	235	50.53
Setuju	4	32	128	34.40
Kurang Setuju	3	14	42	15.05
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	405	100

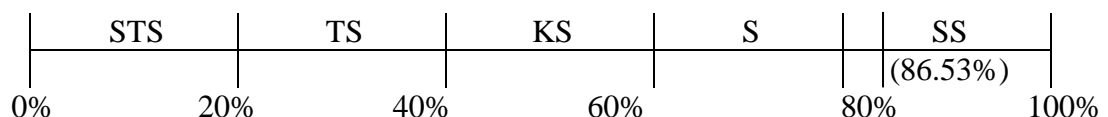
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50.53% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju penyampaian materi dari materi atau kurikulum yang dibuat sesuai dengan tujuan pelatihan sangat baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{405}{5 \times 93} \times 100\% \\
 &= 86.53\%
 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86.53% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari materi atau kurikulum yang dibuat sesuai dengan tujuan pelatihan sangat baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 86.53% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar



menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari materi atau kurikulum yang dibuat sesuai dengan tujuan pelatihan sangat baik.

Tabel 25

Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	39	195	41.93
Setuju	4	34	136	36.55
Kurang Setuju	3	20	60	21.50
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		90	391	100

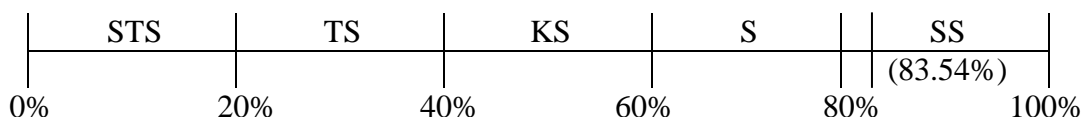
Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 41.93% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju penyampaian materi dari materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaannya sangat baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{391}{5 \times 93} \times 100\% \\
 &= 83.54\%
 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83.54% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaannya sangat baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83.54% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaannya sangat baik.

Dari ketiga pernyataan pada indikator Materi dapat dilihat skor tertinggi ada pada pernyataan “ Materi atau kurikulum yang dibuat sesuai dengan tujuan pelatihan “ maka dari itu perusahaan harus memperhatikan materi pelatihan yang diberikan agar karyawan dapat memahami dan bekerja lebih baik.

## 4. Metode

Tabel 26  
Metode pelatihan sudah disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	32	160	34.40
Setuju	4	37	148	39.78
Kurang Setuju	3	24	72	25.80
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	380	100

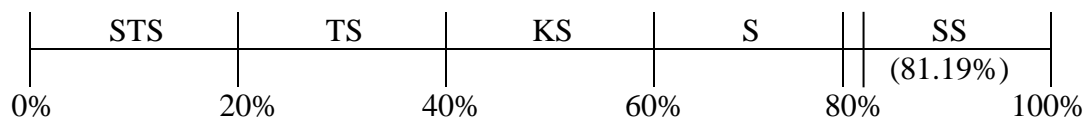
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 39.78% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian materi dari metode pelatihan sudah disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{380}{5 \times 93} \times 100\% \\
 &= 81.19\%
 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81.19% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari metode pelatihan sudah disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 81.19% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa penyampaian materi dari metode pelatihan sudah disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan baik.

Tabel 27  
Metode yang digunakan pada saat pelatihan mudah di mengerti

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
------------	------	------------------	------------	------------

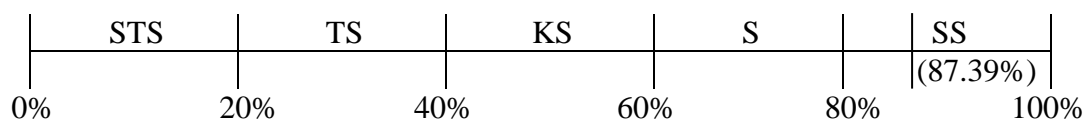
Sangat Setuju	5	46	230	49.46
Setuju	4	38	152	40.86
Kurang Setuju	3	9	27	9.67
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	409	100

Sumber : Data Primer r, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 49.46% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju penyampaian materi dari metode yang digunakan pada saat pelatihan mudah di mengerti baik. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{409}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 87.39\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87.39% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari metode yang digunakan pada saat pelatihan mudah di mengerti sangat baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 87.39% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari metode yang digunakan pada saat pelatihan mudah di mengerti baik.

Tabel 28

Metode pelatihan diberikan dengan menarik untuk meningkatkan minat peserta dalam mengikuti pelatihan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	35	175	37.63
Setuju	4	42	168	45.16
Kurang Setuju	3	16	48	17.20
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	391	100

Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

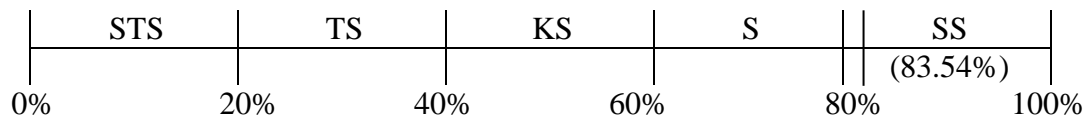
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 45.16% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian

materi dari metode pelatihan diberikan dengan menarik untuk meningkatkan minat peserta dalam mengikuti pelatihan baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{391}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 83.54\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83.54% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari metode pelatihan diberikan dengan menarik untuk meningkatkan minat peserta dalam mengikuti pelatihan baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83.54% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa penyampaian materi dari metode pelatihan diberikan dengan menarik untuk meningkatkan minat peserta dalam mengikuti pelatihan sangat baik.

Dari ketiga pernyataan pada indikator Metode dapat dilihat skor tertinggi ada pada pernyataan “ Metode yang digunakan pada saat pelatihan mudah dimengerti “ maka dari itu perusahaan harus memperhatikan metode yang digunakan atau diberikan pada saat pelatihan agar karyawan mudah memahami dan mengerti setiap pekerjaannya.

## 5. Tujuan

Tabel 29

Tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	30	150	32.25
Setuju	4	38	152	40.86
Kurang Setuju	3	25	75	26.88
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	377	100

Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

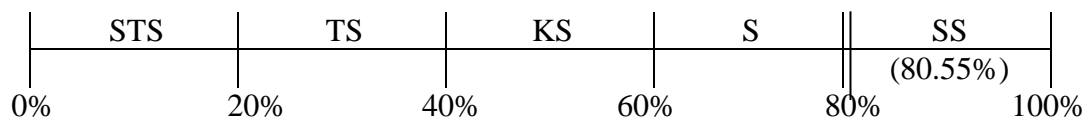
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 40.86% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian

materi dari tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{377}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 80.55\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80.55% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 80.55% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa penyampaian materi dari tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi sangat baik.

Tabel 30  
Tujuan pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	38	190	40.86
Setuju	4	34	136	36.55
Kurang Setuju	3	21	63	22.58
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	389	100

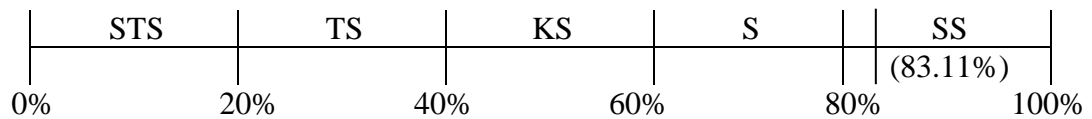
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 40.86% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju penyampaian materi dari tujuan pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{389}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 83.11\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83.11% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari tujuan pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83.11% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari tujuan pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi sangat baik.

Dari dua pernyataan pada indikator Tujuan dapat dilihat skor tertinggi ada pada pernyataan “ Tujuan pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi “ maka dari itu perusahaan harus memperhatikan karyawan dalam pelaksanaan pelatihan agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

#### 6. Sasaran

Tabel 31  
Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	32	160	34.40
Setuju	4	39	156	41.93
Kurang Setuju	3	22	66	23.65
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	382	100

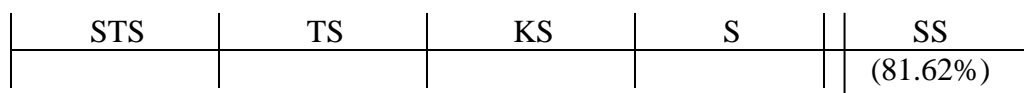
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 41.93% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian materi dari pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{382}{5 \times 93} \times 100\% \\
 &= 81.62\%
 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81.62% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan baik.



0%                      20%                      40%                      60%                      80%                      100%

Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 81.62% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa penyampaian materi dari pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan sangat baik.

Tabel 32

Perusahaan dapat memberikan pelatihan sesuai dengan target perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	29	145	31.18
Setuju	4	40	160	43.01
Kurang Setuju	3	24	72	25.80
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	377	100

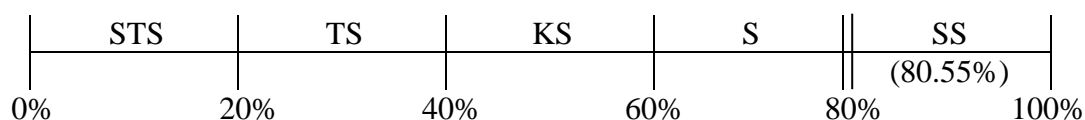
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 43.01% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian materi dari perusahaan dapat memberikan pelatihan sesuai dengan target perusahaan baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{377}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 80.55\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80.55% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari perusahaan dapat memberikan pelatihan sesuai dengan target perusahaan baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 80.55% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa penyampaian materi dari perusahaan dapat memberikan pelatihan sesuai dengan target perusahaan baik.

Dari dua pernyataan pada indikator Sasaran dapat dilihat skor tertinggi ada pada pernyataan “ Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang ditentukan “ maka dari itu perusahaan harus memperhatikan waktu pelaksanaan pelatihan agar karyawan dapat bekerja sesuai sasaran yang dihapkan perusahaan.

Tabel 33

## Total Skor Responden Per Indikator Pelatihan

Indikator	Skor
Instruktur	764
Peserta	1193
Materi	1178
Metode	1180
Tujuan	766
Sasaran	759

Dari perhitungan di atas dapat dilihat nilai tertinggi dari jumlah keseluruhan total skor dari setiap indikator yang paling dominan adalah “Peserta” maka dari itu perusahaan harus meningkatkan semangat para peserta agar mau mengikuti pelatihan dan dapat lebih memahami setiap bidang pekerjaannya agar dapat bekerja lebih baik lagi.

Tabel 34

## Hasil Rata – Rata Tanggapan Responden

No	Pelatihan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
1.	Instruktur 1. Instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan 2. Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	80,76 82,47	81,61
2.	Peserta 1. Peserta mampu menerima materi pelatihan dengan baik 2. Peserta dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik 3. Peserta dapat mematuhi semua aturan dalam pelatihan	89,31 83,54 82,05	84,96
3.	Materi 1. Materi pelatihan yang disampaikan mudah dimengerti 2. Materi atau kurikulum yang dibuat sesuai dengan tujuan pelatihan 3. Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaannya	81,62 86,53 83,54	83,89
4.	Metode 1. Metode pelatihan sudah disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan 2. Metode yang digunakan pada saat pelatihan mudah di mengerti 3. Metode pelatihan diberikan dengan menarik untuk meningkatkan minat peserta dalam mengikuti pelatihan	81,19 87,39 83,54	84,04
5.	Tujuan 1. Tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi 2. Tujuan pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi	80,55 83,11	81,83



6.	Sasaran		
	1. Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan	81,62	81,08
	2. Perusahaan dapat memberikan pelatihan sesuai dengan target perusahaan	80,55	
Rata-rata			83

Sumber : Data Primer, 2019

Dari enam indikator pelatihan diatas dapat disimpulkan skor rata-rata paling besar terdapat pada indikator peserta dengan nilai rata-rata 84,96 dan skor rata – rata paling kecil terdapat pada indikator sasaran dengan nilai rata-rata 81,08. Nilai pada sub indikator paling besar terdapat pada indikator pelatihan dengan pernyataan pesrta mematuhi aturan pelatihan dengan rata-rata 89,31 dan sub indikator paling kecil terdapat pada indikator sasaran dengan pernyataan penyampaian dari sasaran sangat baik dengan rata-rata 80,55.

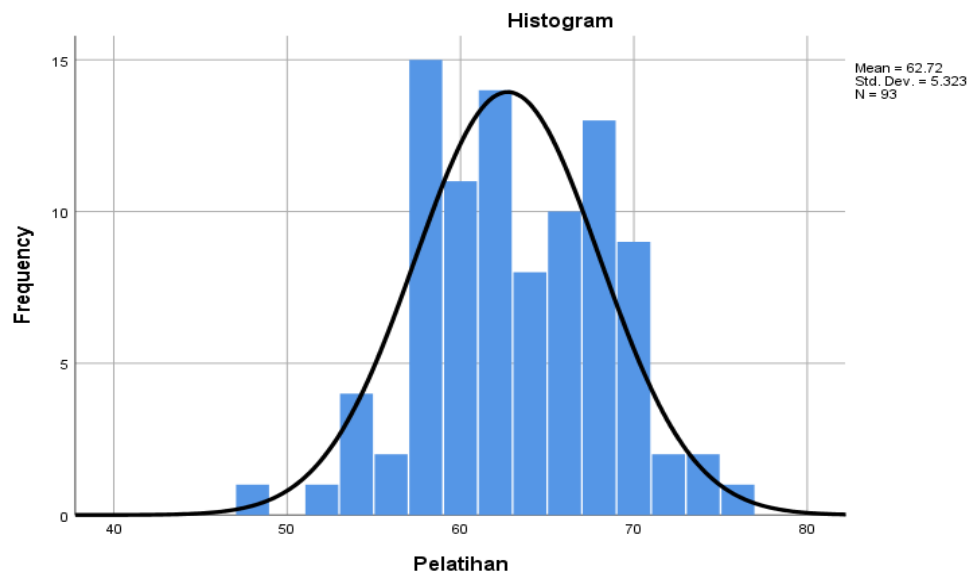
Berdasarkan hasil paparan diatas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

Tabel 35  
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

<b>Statistics</b>		
<b>Pelatihan</b>		
N	Valid	93
	Missing	0
Mean		62.72
Median		62.00
Mode		60
Std. Deviation		5.323
Minimum		48
Maximum		75
Sum		5833

Sumber : *output SPSS 25*

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik pelatihan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 62.72% dengan total skor sebesar 5833. Sisanya sebesar 37.28 karyawan belum memiliki pelatihan yang baik. Untuk penjelasan tabel diatas, dapat tersaji melalui histogram dibawah ini.



Sumber : *output SPSS 25*

Gambar 8

Histogram Pelatihan

Untuk mengetahui pelatihan PT. KG Fashion, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{1(5) + 5(5)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 62.72 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan pelatihan PT. KG Fashion baik.

#### 4.3.2 Produktivitas Kerja Pada PT. KG Fashion

Produktivitas pada PT. KG Fashion diukur melalui pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencangkup pilihan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Jawaban responden terhadap pelatihan pada PT. KG Fashion. Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Produktivitas Kerja yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

## 1. Kualitas

Tabel 36  
Hasil pekerjaan saya semakin baik dari waktu ke waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	30	150	32
Setuju	4	38	152	41
Kurang Setuju	3	25	75	27
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	377	100

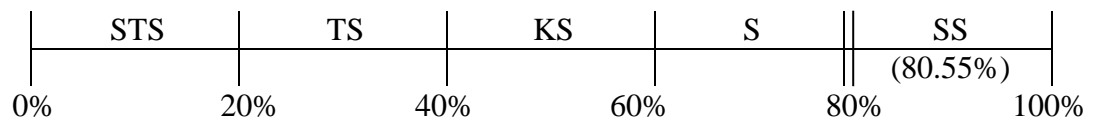
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 41% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian materi dari hasil pekerjaan saya semakin baik dari waktu ke waktu baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{377}{5 \times 93} \times 100\% \\
 &= 80.55\%
 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80.55% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari hasil pekerjaan saya semakin baik dari waktu ke waktu baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 80.55% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari hasil pekerjaan saya semakin baik dari waktu ke waktu sangat baik.

Tabel 37  
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	35	175	38
Setuju	4	44	176	47
Kurang Setuju	3	14	42	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	393	100

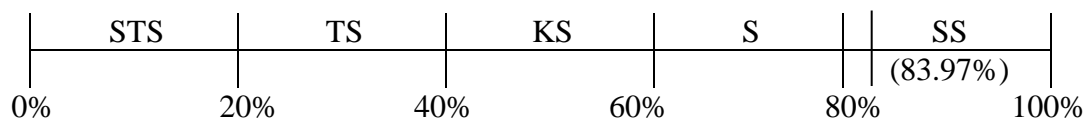
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 47% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian materi dari karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{393}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 83.97\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83.97% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari dari karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83.97% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari dari karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif sangat baik.

Tabel 38

Dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	39	195	42
Setuju	4	46	184	49
Kurang Setuju	3	8	24	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	405	100

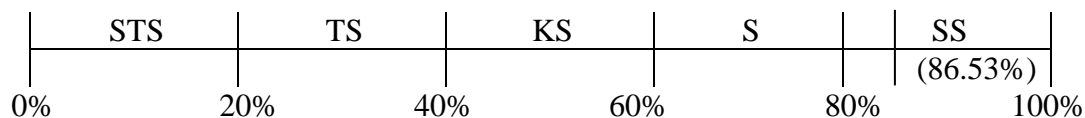
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 49% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian materi dari dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{405}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 86.53\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86.53% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 86.53% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan sangat baik

Dari ketiga pernyataan pada indikator Kualitas dapat dilihat skor tertinggi ada pada pernyataan “Dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan” maka dari itu perusahaan harus meningkatkan kinerja setiap karyawan agar dapat bekerja lebih efektif.

## 2. Kuantitas

Tabel 39

Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	47	235	50
Setuju	4	39	156	42
Kurang Setuju	3	7	21	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	412	100

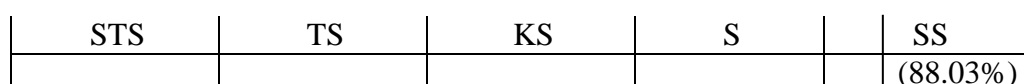
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju penyampaian materi dari kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{412}{5 \times 93} \times 100\% \\
 &= 88.03\%
 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 88.03% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan baik.



0%                      20%                      40%                      60%                      80%                      100%

Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 88.53% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat baik.

Tabel 40  
Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	37	185	40
Setuju	4	43	172	46
Kurang Setuju	3	13	39	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	396	100

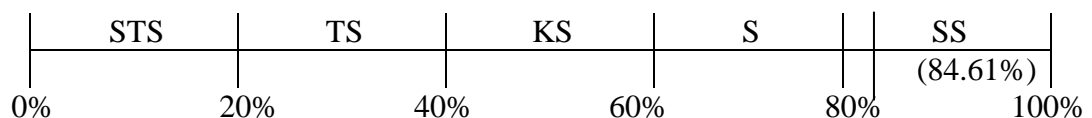
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 46% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian materi dari setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{396}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 84.61\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84.61% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 84.61% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa penyampaian materi dari setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sangat baik.

Tabel 41  
Kinerja karyawan ditentukan dari hasil target yang dicapai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	37	185	40
Setuju	4	37	148	40

Kurang Setuju	3	19	57	20
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	390	100

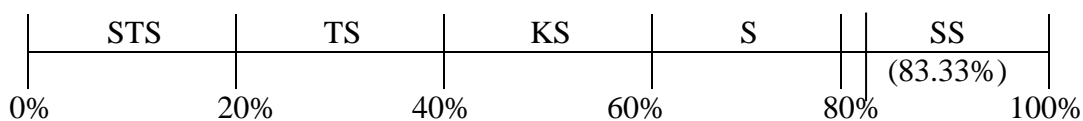
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 39.78% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju penyampaian materi dari kinerja karyawan ditentukan dari hasil target yang dicapai baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{390}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 83.33\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83.33% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari kinerja karyawan ditentukan dari hasil target yang dicapai baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83.33% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari kinerja karyawan ditentukan dari hasil target yang dicapai sangat baik.

Dari ketiga pernyataan pada indikator Kuantitas dapat dilihat skor tertinggi ada pada pernyataan “Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan perusahaan” maka dari itu perusahaan harus meningkatkan kualitas agar hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

### 3. Ketepatan waktu

Tabel 42

Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	48	240	52
Setuju	4	34	136	36
Kurang Setuju	3	11	33	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	409	100

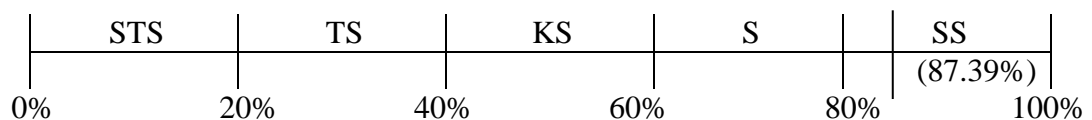
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 52% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju penyampaian materi dari seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{409}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 87.39\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87.39% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 87.39% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan sangat baik

Tabel 43

Setiap karyawan menyesuaikan target yang telah ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	41	205	44
Setuju	4	43	172	46
Kurang Setuju	3	9	27	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	404	100

Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 46% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian materi dari setiap karyawan menyesuaikan target perusahaan yang telah ditetapkan baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

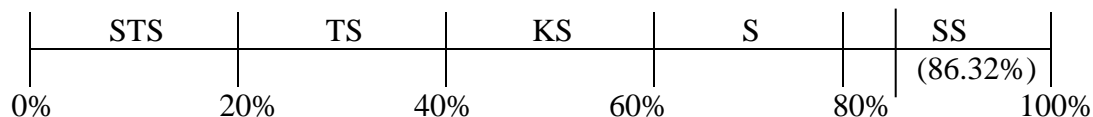
$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



$$= \frac{404}{5 \times 93} \times 100\%$$

$$= 86.32\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86.32% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari setiap karyawan menyesuaikan target perusahaan yang telah ditetapkan baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 86.32% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari setiap karyawan menyesuaikan target perusahaan yang telah ditetapkan sangat baik.

Tabel 44

Waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	30	150	32
Setuju	4	46	184	49
Kurang Setuju	3	17	51	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	385	100

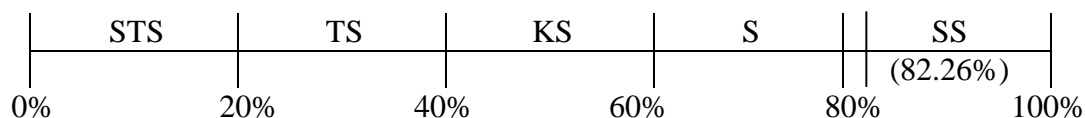
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 49% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian materi dari waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{385}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 82.26\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82.26% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 82.26% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada

pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya sangat baik.

Dari ketiga pernyataan pada indikator Ketepatan Waktu dapat dilihat skor tertinggi ada pada pernyataan “Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan” maka dari itu perusahaan harus meningkatkan prinsip dan waktu pekerjaan yang sudah ditentukan.

#### 4. Semangat kerja

Tabel 45  
Perusahaan memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan semangat kerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	49	245	53
Setuju	4	37	148	40
Kurang Setuju	3	7	21	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	414	100

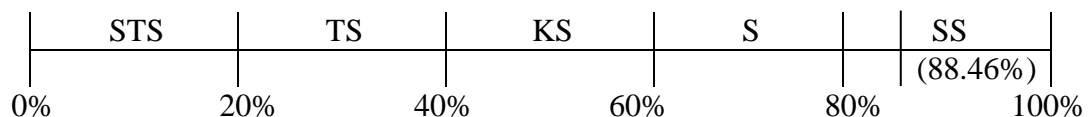
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju penyampaian materi dari perusahaan memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan semangat kerja karyawan baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{414}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 88.46\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 88.46% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari perusahaan memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan semangat kerja karyawan lebih baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 88.46% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat sangat setuju bahwa penyampaian materi dari perusahaan memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan semangat kerja karyawan sangat baik.

Tabel 46  
Perusahaan berusaha menghindari hal-hal yang menyebabkan  
kebosanan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	37	185	40
Setuju	4	49	196	53
Kurang Setuju	3	7	21	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	402	100

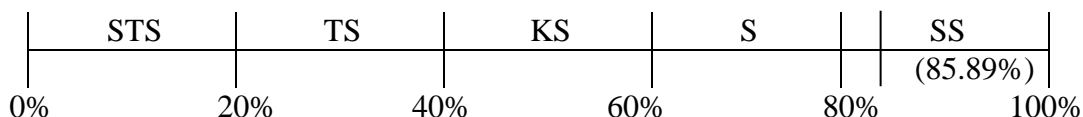
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53%% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian materi dari perusahaan berusaha menghindari hal-hal yang menyebabkan kebosanan dalam bekerja baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{402}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 85.89\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85.89% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari perusahaan berusaha menghindari hal-hal yang menyebabkan kebosanan dalam bekerja baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 85.89% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat sangat setuju bahwa penyampaian materi dari perusahaan berusaha menghindari hal-hal yang menyebabkan kebosanan dalam bekerja sangat baik.

Tabel 47  
Setiap pimpinan selalu memberikan semangat kerja pada bawahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	38	190	41
Setuju	4	39	156	42
Kurang Setuju	3	16	48	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	394	100

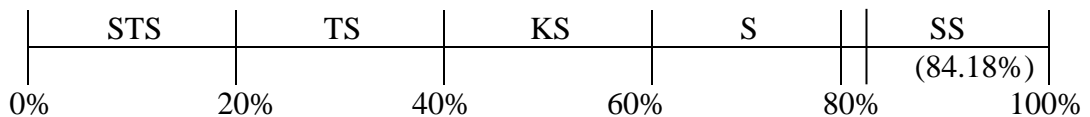
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 42%% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian materi dari setiap pimpinan selalu memberikan semangat kerja pada bawahan baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{394}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 84.18\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84.18% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari setiap pimpinan selalu memberikan semangat kerja pada bawahan baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 84.18% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari setiap pimpinan selalu memberikan semangat kerja pada bawahan sangat baik.

Dari ketiga pernyataan pada indikator Semangat Kerja dapat dilihat skor tertinggi ada pada pernyataan “Perusahaan memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan semangat kerja karyawan” maka dari itu perusahaan harus meningkatkan hubungan antara pimpinan dengan karyawan agar para karyawan semangat bekerja dan dapat memberikan kinerja yang lebih baik.

##### 5. Disiplin kerja

Tabel 48

Karyawan selalu datang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	42	210	45
Setuju	4	39	156	42
Kurang Setuju	3	12	36	13
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	402	100

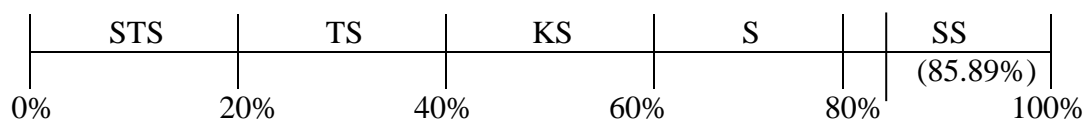
Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 45% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju penyampaian materi dari karyawan selalu datang tepat waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu baik.

Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{402}{5 \times 93} \times 100\% \\ &= 85.89\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85.89% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari karyawan selalu datang tepat waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 85.89% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari karyawan selalu datang tepat waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sangat baik.

Tabel 49

Sebelum melaksanakan pekerjaan, karyawan terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai yang diharapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	42	210	45
Setuju	4	38	152	41
Kurang Setuju	3	13	39	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	401	100

Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 45% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju penyampaian materi dari sebelum melaksanakan pekerjaan, karyawan terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai yang diharapkan baik.

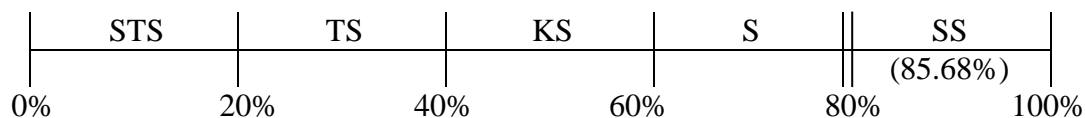
Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{401}{5 \times 93} \times 100\%$$

$$= 85.68\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85.68% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari sebelum melaksanakan pekerjaan, karyawan terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai yang diharapkan baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 85.68% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari sebelum melaksanakan pekerjaan, karyawan terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai yang diharapkan sangat baik.

Tabel 50  
Karyawan selalu menggunakan waktu istirahat dengan tepat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	33	165	35
Setuju	4	43	172	46
Kurang Setuju	3	17	51	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		93	388	100

Sumber : Data Primer, data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 46% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang sebagian besar menyatakan setuju penyampaian materi dari karyawan selalu menggunakan waktu istirahat dengan tepat baik.

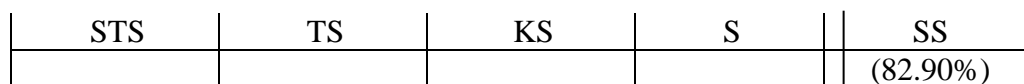
Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{388}{5 \times 93} \times 100\%$$

$$= 82.90\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82.90% responden mengindikasikan bahwa penyampaian materi dari dari karyawan selalu menggunakan waktu istirahat dengan tepat baik.



0%                      20%                      40%                      60%                      80%                      100%

Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 82.90% responden dari jumlah responden sebanyak 93 orang Karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian materi dari dari karyawan selalu menggunakan waktu istirahat dengan tepat sangat baik.

Dari ketiga pernyataan pada indikator Disiplin kerja dapat dilihat skor tertinggi ada pada pernyataan “Karyawan selalu datang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya” maka dari itu perusahaan harus meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan agar dapat bekerja lebih efisien dan efektif.

Tabel 51

Total Skor Responden Per Indikator Produktivitas Kerja

Indikator	Skor
Kualitas	1175
Kuantitas	1198
Ketepatan Waktu	1197
Semangat Kerja	1210
Disiplin Kerja	1191

Dari perhitungan di atas dapat dilihat nilai tertinggi dari jumlah keseluruhan total skor dari setiap indikator yang paling dominan adalah “Kuantitas” maka dari itu perusahaan harus meningkatkan kualitas agar hasil kerja sesuai yang diharapkan dan dapat mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Tabel 52

Hasil Rata – Rata Tanggapan Responden

No	Produktivitas Kerja	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
1.	Kualitas		
	1. Hasil pekerjaan saya semakin baik dari waktu ke waktu	80,55	83,68
	2. karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif	83,97	
3. Dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan	86,53		
2.	Kuantitas		
	1. Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	88,03	85,32
	2. Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	84,61	
3. Kinerja karyawan ditentukan dari hasil target yang dicapai	83,33		
3.	Ketepatan waktu		
	1. Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	87,39	85,32
2. Setiap karyawan menyesuaikan target yang telah ditetapkan	86,32		

	perusahaan 3. Waktu pekerjaan selama ini lebih cepat dari sebelumnya	82,26	
4.	Semangat kerja 1. Perusahaan memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan semangat kerja karyawan 2. Perusahaan berusaha menghindari hal-hal yang menyebabkan kebosanan dalam bekerja 3. Setiap pimpinan memberikan semangat kerja pada bawahan	88,46 85,89 84,18	86,17
5.	Disiplin kerja 1. Karyawan selalu datang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 2. Sebelum melaksanakan pekerjaan, karyawan terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai yang diharapkan 3. Karyawan selalu menggunakan waktu istirahat dengan tepat	85,89 85,68 82,90	84,82
Rata-rata			85

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil paparan di atas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

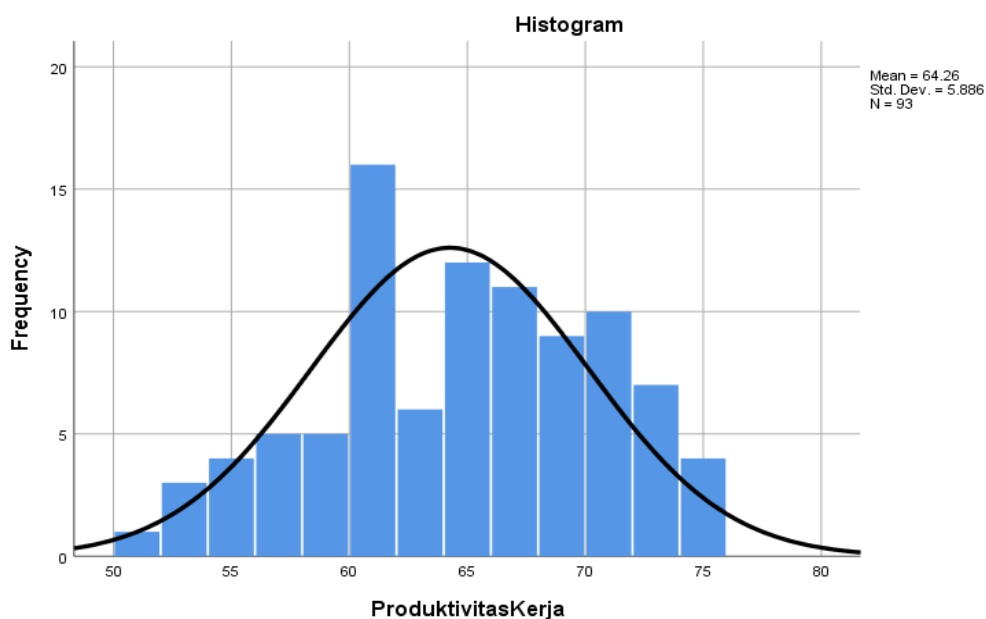
Tabel 53  
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Produktivitas Kerja		
N	Valid	93
	Missing	0
Mean		64.26
Median		64.00
Mode		61
Std. Deviation		5.886
Minimum		51
Maximum		75
Sum		5976

Sumber : *output SPSS 25*

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik produktivitas kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 64.26% dengan total skor sebesar 5976. Sisanya sebesar 35.74 karyawan belum memiliki produktivitas kerja yang baik. Untuk penjelasan tabel diatas, dapat tersaji melalui histogram dibawah ini :





Sumber : *output SPSS 25*

Gambar 9  
Histogram Produktivitas kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja PT. KG Fashion, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{1(5) + 5(5)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 64,26 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan produktivitas kerja PT. KG Fashion baik.

#### 4.4. Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. KG Fashion

##### 4.4.1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan PT. KG Fashion dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dengan jumlah responden sebanyak 93 orang.

Tabel 54  
Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Correlations				
			Pelatihan	ProduktivitasKerja
Spearm	Pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.503**
		Sig. (1-tailed)	.	.000

an's rho	ProduktivitasKerja	N	93	93
		Correlation Coefficient	.503	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	93	93

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : SPSS 25

Interprestasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui besarnya *Rank Spearman* adalah  $r = 0.503$ . Artinya, pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang.

Tabel 55  
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199		Sangat Rendah
0.20 – 0.399		Rendah
0.40 – 0.599	0.503	Sedang
0.60 – 0.799		Kuat
0.80 – 1.000		Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2013)

#### 4.4.2 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan PT. KG Fashion, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

##### 1. Analisis Koefisien Determinasi

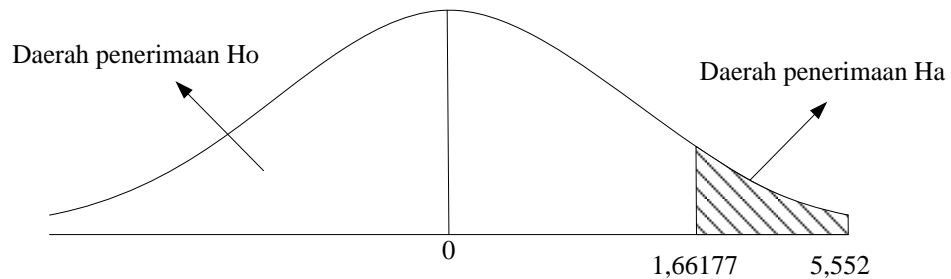
$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,503^2 \times 100\% \\
 &= 0,253009 \times 100 \\
 &= 25,3009 \sim 25\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan Pelatihan mempunyai hubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 25%, sedangkan sisanya sebesar 75% (100% - 25%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

##### 2. Menentukan $t_{hitung}$ , mencari $t_{hitung}$ menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 t_{hitung} &= \frac{0,503 \sqrt{93-2}}{\sqrt{1-0,503^2}} \\
 &= \frac{4,7983}{0,8642} \\
 &= 5,552
 \end{aligned}$$

3. Menentukan  $t_{\text{tabel}}$   
 Nilai  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh dari  $t_{\text{tabel}}$  dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $93-2=91$ , maka diperoleh  $t_{\text{tabel}}$
4. Kurva



Gambar 10

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi  
 Sumber : (Sugiyono,2013:241)

#### 4.4.3 Hubungan Fungsional Variabel Pelatihan (X) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 56

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,082	6,518		5,075	,000
	Pelatihan	,497	,104	,449	4,800	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh  $a = 33,082$  dan  $b = 0,497$ . Maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$\hat{Y} = 33,082 - 0,497X$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X = Pelatihan

1. = Konstanta sebesar 33,082. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Pelatihan (X), maka nilai konsisten Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 33,082.
2. = Koefisien sebesar 0,497. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Pelatihan (X), maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,497.

Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa Hubungan Pelatihan (X) berhubungan positif dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Sehingga hubungan fungsionalnya adalah :  $Y = 33,082 - 0,497X$ .

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan Bab sebelumnya mengenai hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. KG Fashion maka penulis dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagin perusahaan.

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisis data statistic dari kuesioner yang disebarakan, survey dan wawancara serta pada pembahasan mengenai Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. KG Fashion, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan yang ada pada PT. KG Fashion baik. Hal ini terbukti dengan pelatihan yang dilakukan karyawan yang tergolong baik, karena hasil pengolahan data menunjukkan skor rata-rata empiric sebesar 62,72 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar dari skor rata-rata teoritis, dengan nilai  $66,72 > 45$ . Maka dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument Pelatihan (X) Dapat dikatakan baik.
2. Produktivitas Kerja Karyawan yang ada pada PT. KG Fashion baik. Hal ini terbukti dengan Produktivitas Kerja Karyawan yang tergolong baik. Karena hasil pengolahan data menunjukkan skor rata-rata empiric sebesar 64,26, dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar dari skor rata-rata teoritis, dengan nilai  $64,26 > 45$ . Maka dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan instrument Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dapat dikatakan baik.
3. Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. KG Fashion berdasarkan hasil perhitungan korelasi, maka diperoleh hasil  $r = 0,503$  dan  $r^2 = 25\%$ . Yang menunjukkan hubungan sedang yang berada pada interval  $0.40 - 0.599$  dan hasil analisis koefisien determinasi yang diberikan oleh variabel Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan lebih besar 25% dan sisa nya 75% dijelaskan oleh variabel lain selain dari pelatihan. Dan hasil hubungan fungsional dari variabel X dan Y adalah  $\hat{Y} = 33,082 + 0,497X$ .

Hasil uji hipotesis statistic menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,552 > 1,66177$ ) yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan analisi, penulis memberikan saran yang berguna dan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan, yaitu sebagai berikut :

1. Indikator paling rendah pada variabel X adalah indikator sasaran. Saran peneliti untuk mengatasi masalah tersebut, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan pelaksanaan pelatihan dan target perusahaan dengan lebih baik lagi agar kegiatan pelatihan dan target perusahaan berjalan lebih efektif dan dapat di implementasikan oleh karyawan sehingga dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.
2. Indikator paling rendah pada variabel Y adalah indikator kualitas. Saran peneliti untuk mengatasi masalah tersebut, sebaiknya karyawan pada PT. KG Fashion lebih disiplin lagi dalam melaksanakan pekerjaannya dan perusahaan lebih memperhatikan tingkat produktivitas kerja para karyawan hal ini untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan menjadi lebih baik dan efisien.
3. Keterkaitan adanya hubungan pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan penilaian produktivitas perlu ditingkatkan lagi, maka disarankan kepada pimpinan perusahaan PT. KG Fashion lebih memperhatikan pelaksanaan pelatihan yang dilakukan perusahaan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan lebih baik, dan dapat mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, 2008. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta : Rajawali Pers
- Andrew F. Sikula, 2011. *Personel and Human Resource Management*. Bandung: Erlangga
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Bejo Siswanto, 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat
- Dewi Hanggraeni, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI
- Eddy Herjanto, 2015. *Manajemen Operasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Grasindo
- Edison. Emron dkk, 2016. *Human Resource Management, Cetakan Pertama*, Alfabeta: Bandung
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry, Simamora. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Husein Umar, 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja wali Pers. Jakarta
- Indah Puji Hartatik 2014. *Buku Peraktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Jakarta: Laksana
- J. Ravianto, 2012. *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta : Binaman Aksara
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : ANDI
- Mangkuprawira, T.B. Sjafri. 2004, *Managemen Strategik*, Jakarta: PT. Ghalia. Indonesia.
- Rivai, veitzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Perseda.
- Robbins Stephen P, 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Index
- Sedarmayanti. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sjafri Mangkuprawira, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Sondang P. Siagian, 2014. *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 14*. Jakarta: Erlangga.

Tiffin dan cormik. MC, 2010. *Manajemen Kinerja*, Bandung : Alfabeta

Tjuju Yuniarsih, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Alfabeta

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Kurniawan  
Alamat : Kp. Cibitung RT. 03 RW. 02 Desa Nagrak  
Kec. Sukaraja Kab. Bogor  
Tempat dan Tanggal lahir : Bogor, 30 November 1994  
Umur : 23 Tahun  
Agama : Islam  
Pendidikan  
• SD : SDN Nagrak 1  
• SMP : SMPN 1 Sukaraja  
• SMA : SMA Kosgoro  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Mei 2019

Peneliti,

(Ade Kurniawan)



# LAMPIRAN





Lampiran 3

**KUESIONER**  
**Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan**  
**pada PT. KG Fashion**

**Identitas Responden**

Nama :  
 Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 Jabatan/Bagian :  
 Umur :  
 Keterangan : Coret yang tidak perlu  
 Petunjuk Pengisian :

Kuesioner ini diharapkan dapat diisi dengan baik sesuai dengan kondisi yang diketahui oleh bapak / ibu di harapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi bapak/ibu

Caranya hanya dengan memilih satu dari lima alternatif jawaban yang tersedia.

SS= Sangat Setuju = 5  
 S = Setuju = 4  
 R = Ragu-Ragu = 3  
 TS = Tidak Setuju = 2  
 STS = Sangat Tidak Setuju = 1

**Variabel “Pelatihan”**

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	<b>Instruktur</b>					
	1. Instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan					
	2. Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
2	<b>Peserta</b>					
	1. Peserta mampu menerima materi pelatihan dengan baik					
	2. Peserta dapat menerapkan materi pelatihan dengan baik					
	3. Peserta dapat mematuhi semua aturan dalam pelatihan					
3	<b>Materi</b>					
	1. Materi pelatihan yang disampaikan mudah dimengerti					
	2. Materi atau kurikulum yang dibuat sesuai dengan tujuan pelatihan					

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
	3. Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaannya					
4	<b>Metode</b>					
	1. Metode pelatihan sudah disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan?					
	2. Metode yang digunakan pada saat pelatihan mudah di mengerti					
	3. Metode pelatihan diberikan dengan menarik untuk meningkatkan minat peserta dalam mengikuti pelatihan?					
5	<b>Tujuan</b>					
	1. Tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi					
	2. Tujuan pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi					
6	<b>Sasaran</b>					
	1. Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan					
	2. Perusahaan dapat memberikan pelatihan sesuai dengan target perusahaan					

## Variabel “Produktivitas”

No	Keterangan	Sangat Tidak Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	<b>Kualitas</b>					
	4. Hasil pekerjaan saya semakin baik dari waktu ke waktu					
	5. karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif					
	6. Dalam melakukan tugas karyawan jarang melakukan kesalahan					
2	<b>Kuantitas</b>					
	1. Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan					
	2. Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
	3. Kinerja karyawan ditentukan dari hasil target yang dicapai					
3	<b>Ketepatan waktu</b>					
	1. Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					
	2. Setiap karyawan menyesuaikan target perusahaan yang telah ditetapkan					
	3. Waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
4.	<b>Semangat kerja</b>					
	1. Perusahaan memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan semangat kerja karyawan					
	2. Perusahaan berusaha menghindari hal-hal yang menyebabkan kebosanan dalam bekerja					
	3. Setiap pimpinan selalu memberikan semangat kerja pada bawahan					
5.	<b>Disiplin Kerja</b>					
	1. Karyawan selalu datang tepat					

No	Keterangan	Sangat Tidak Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
	waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
	2. Sebelum melaksanakan pekerjaan, karyawan terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai yang diharapkan					
	3. Karyawan selalu menggunakan waktu istirahat dengan tepat					