



**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI PT HONORIS INDUSTRY
CIAWI BOGOR**

Skripsi

Disusun Oleh :

Suci Ramadhan Niawati
021114551

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2018**

**HUBUNGAN PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT HONORIS INDUSTRY
CIAWI BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

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

Ketua Program Studi,

(Herdiyana, SE., MM.)

**HUBUNGAN PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA
PT HONORIS INDUSTRY
CIAWI BOGOR**

Skripsi

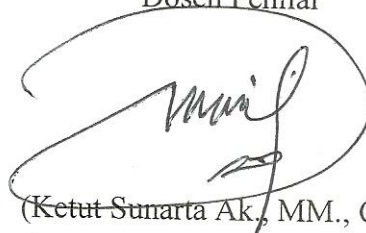
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Jum'at Tanggal : 25 Mei 2018

Suci Ramadhan Niawati

021114551

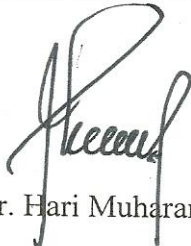
Menyetujui

Dosen Penilai



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

Ketua Komisi Pembimbing,



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

Anggota Komisi Pembimbing,



(Angka Priatna, SE., MM.)

ABSTRAK

Suci Ramadhan Niawati. NPM 02114551. “Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan di PT Honoris Industry Ciawi Bogor”. Di bawah bimbingan Ketua Komisi Bapak Hari Muharam dan Anggota Komisi Bapak Angka Priatna, 2018.

Latar belakang penelitian ini adalah pelatihan karyawan dapat memberikan arahan terhadap karyawan baru atau karyawan lama supaya memiliki kinerja yang baik, apabila dalam pelatihan karyawan tidak mengikuti arahan maka hasil dari penilaiannya rendah dan harus mengikuti ulang pelatihan agar bisa memenuhi kriteria sesuai yang ditetapkan oleh karyawan .

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan di dalam pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry, selain itu untuk mengetahui bagaimana pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry.

Penelitian mengenai hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry diteliti dengan jenis penelitian kuantitatif menggunakan data primer dan sekunder, dengan metode wawancara, observasi dan kuisioner yang dibagikan kepada 148 responden. Dengan metode analisis koefisien korelasi, korelasi product moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis diolah dengan menggunakan program SPSS 20.

Hasil analisis koefisien korelasi pearson product moment diperoleh $r = 0,955$ artinya pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 91.20\%$, artinya pelatihan karyawan hanya mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 38,46% dan uji hipotesis korelasi diperoleh t hitung (38,46) > t tabel (1,655) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang positif antara program pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan

Kata Kunci : Pelatihan Karyawan , Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Shalawat serta salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan rahmat dan kemudahan dalam hidup penulis untuk dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“HUBUNGAN PELATIHAN KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT HONORIS INDUSTRY CIAWI BOGOR”**.

Penulis menyadari dalam penulisan ini banyak pihak yang memberikan saran, bimbingan, bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menempuh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Pakuan.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Dr. Hendro Sasongko, MM.,SE.,Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bpk Herdiyana, MM.,SE. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Tutus Rully, MM., SE., selaku Sekertaris Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Dr. Hari Muharam, S.E., M.M selaku Ketua Komisi.
6. Bpk Angka Priatna, S.E., M.M selaku Anggota Komisi.
7. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Seluruh Staff Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
9. Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah bersedia meminjamkan buku-bukunya guna membantu dalam mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini.
10. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang selalu memberikan motivasi serta doa untuk penulis.
11. Arlanda Junitino yang selalu memberikan dukungan, doa dan semangat.
12. Dewi Siti Kartini & Ardi, Revi Sandra Darmawan, Putri Khodijah, Dini Anggiani, Ahmad Azizi yang selalu memberikan motivasi, dukungan serta doa.
13. Teman-teman konsentrasi MSDM angkatan 2014.
14. Pak Didi selaku HRD beserta manajemen di PT Honoris Industry Ciawi Bogor yang telah memberikan bantuan serta dukungannya.
15. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya, Amin.

Bogor, Mei 2018

Penulis,

Suci Ramadhan Niawati

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1. Identifikasi masalah	5
1.2.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1. Maksud Penelitian	5
1.3.2. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Pelatihan Karyawan	13
2.2.1. Pengertian Pelatihan Karyawan	13
2.2.2. Tujuan Pelatihan Karyawan	14
2.2.3. Metode Pelatihan	15
2.2.4. Tahapan Pelatihan	17
2.2.5. Indikator Pelatihan	18
2.3. Kinerja Karyawan	20
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan	22
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	23
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	23
2.4.2. Kerangka Pemikiran	23
2.4.3. Konstelasi Penelitian	24
2.5. Hipotesis Penelitian	25

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	26
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	26
3.2.1. Objek Penelitian	26
3.2.2. Unit Analisis	26
3.2.3. Lokasi Penelitian	26
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	26
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	27
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	29
3.6. Metode Pengumpulan Data	30
3.7. Metode Pengolahan Data/Analisis Data.....	31
3.7.1 Uji Validitas.....	31
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	34
3.8 Metode Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Honoris Industry.....	39
4.1.2 Kegiatan Perusahaan/Produksi	40
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	42
4.1.4 Tugas dan Wewenang.....	42
4.2 Profil Responden	43
4.3. Pembahasan	46
4.3.1 Pelatihan Karyawan pada PT Honoris Industry	46
4.3.2 Hubungan Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan pada PT Honoris Industry.....	59
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Peserta Karyawan yang Mengikuti Pelatihan Semua Divisi....	2
Tabel 2. Penelitian Terrdahulu	23
Tabel 3. Operasionalisas Variabel	27
Tabel 4. Instrumen Skala Likert (<i>Likert Scale</i>)	30
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Pelatihan Karyawan.....	32
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 7. Kriteria Uji Realibilitas	35
Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan karyawan dengan SPSS Item-Total Statistik	35
Tabel 9. <i>Realibility Statistic</i>	35
Tabel 10. Uji Realibilitas Variabel kinerja karyawan dengan SPSS Item-Total Statistik	36
Tabel 11. Reliability Statistic	36
Tabel 12. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	37
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel 16. Jawaban “Instruktur Pelatihan karyawan memberikan materi yang jelas”	46
Tabel 17. Jawaban “Instruktur Pelatihan Karyawan Memberikan arahan yang sesuai”.....	47
Tabel 18. Jawaban “Instruktur Pelatihan karyawan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang jelas”	47
Tabel 19. Jawaban “Peserta pelatihan mengikuti setiap proses pelatihan”	48
Tabel 20. Jawaban “Peserta pelatihan memiliki semangat dalam mengikuti pelatihan”	48
Tabel 21. Jawaban “Peserta pelatihan mengikuti seleksi dalam proses pelatihan”	48
Tabel 22. Jawaban “Materi Pelatihan karyawan sesuai dengan komponen peserta”	49
Tabel 23. Jawaban “Materi pelatihan karyawan sesuai dengan tujuan”	49

Tabel 24. Jawaban “Metode pelatihan karyawan sesuai dengan sasaran yang jelas”	50
Tabel 25. Jawaban “Metode pelatihan karyawan sesuai dengan tujuan”	50
Tabel 26. Jawaban “Metode pelatihan karyawan sesuai dengan materi yang disampaikan”	50
Tabel 27. Jawaban “Tujuan pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan karyawan ”	51
Tabel 28. Analisa Hasil Frekuensi Pelatihan Karyawan	52
Tabel 29. Jawaban “Kinerja karyawan yaitu Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan”	53
Tabel 30. Jawaban “Kinerja karyawan yaitu Memberikan informasi pekerjaan yang akurat”	53
Tabel 31. Jawaban “Kinerja karyawan yaitu Menyelesaikan setiap pelatihan dengan baik”	54
Tabel 32. Jawaban “Kinerja karyawan yaitu bersedia bekerja overtime tanpa diberikan kompensasi”	54
Tabel 33. Jawaban “Kinerja karyawan yaitu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”	55
Tabel 34. Jawaban “Kinerja karyawan yaitu Mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien”	55
Tabel 35. Jawaban “Kinerja karyawan yaitu datang kerja lebih awal”	55
Tabel 36. Jawaban “Kinerja karyawan yaitu menawarkan diri untuk kerja lembur”	56
Tabel 37. Jawaban “Kinerja karyawan yaitu menerima saran yang baik dari rekan kerja”	56
Tabel 38. Jawaban “Kinerja karyawan yaitu bersedia bekerja dalam tim/kelompok”	57
Tabel 39. Jawaban “Tanggung jawab kinerja karyawan dengan menjaga rahasia perusahaan”	57
Tabel 40. Analisa Hasil Frekuensi Kinerja Karyawan	58
Tabel 41. Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan	59
Tabel 42. Nilai Interval Korelasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Produksi Lampu HORI <i>Plastic Injection</i>	2
Gambar 2. <i>Repair Reject Productivity</i>	3
Gambar 3. Tahapan-Tahapan Pelatihan	17
Gambar 4. Konstelasi Penelitian	24
Gambar 5. Kurva Uji Hipotesis.....	38
Gambar 6. Kurva Divisi PT Honoris Industry	40
Gambar 7. <i>Flowchart</i> Produksi	41
Gambar 8. Bagan Struktur Organisasi PT Honoris Industry.....	42
Gambar 9. Jenis Kelamin Responden	44
Gambar 10.Usia Responden.....	44
Gambar 11.Pendidikan Terakhir Responden	45
Gambar 12.Histogram Pelatihan Karyawan.....	52
Gambar 13.Histogram Kinerja karyawan	59
Gambar 14.Kurva Hipotesis	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Secara umum tujuan organisasi adalah mencapai tujuan untuk memperoleh tingkat pengembangan usaha yang wajar dan berkelanjutan. Pengembangan usaha ini tentunya tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat memegang peranan penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik bila suatu organisasi itu dijalankan oleh tenaga kerja yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik. Suatu organisasi harus melaksanakan pelatihan secara *continue* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT Honoris Industry adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur sebagai divisi modern group yang memproduksi produk bermerek Jepang salah satunya lampu merk HORI, selain itu PT Honoris memproduksi berbagai macam produk seperti, *Camera/FUJI FILM*, *Car Audio/PIONEER*, dan *TV/HITACHI*, *KONKA*, *MODERNIC*. PT Honoris berkeinginan untuk membangun SDM yang bisa lebih baik lagi, sehingga memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, perusahaan mengadakan suatu pelatihan *technical skill*.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pengembangan pelatihan karyawan menurut Sjafri Mangkuprawira (2011:134) merupakan sebuah proses mengajarkan kemampuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin tampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Proses pelatihan karyawan dilakukan berdasarkan kebutuhan divisi yang membutuhkan tenaga kerja baru atau tenaga kerja lama guna menduduki posisi/jabatan tertentu. Salah satunya pada PT Honoris Industry Ciawi Bogor dengan jumlah karyawan 627 orang dan 237 orang bagian produksi divisi *Plastic Injection Product* yang melakukan pelatihan.

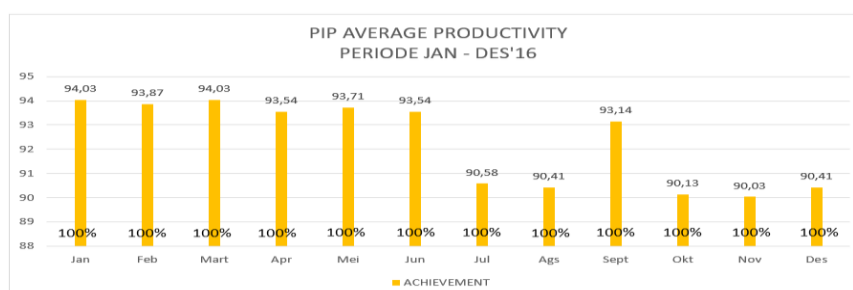
Berikut adalah data tabel jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan :

Tabel 1
Jumlah Peserta Karyawan yang Mengikuti Pelatihan Semua Divisi

No	Jenis Pelatihan	Divisi	Karyawan
1	Mentalitas dasar	1. Divisi Operasional (Produksi) <i>Plastic Injection Product</i>	74
		2. Dvisi Finance Accounting	37
		3. Divisi HRD & GA	58
		4. Divisi Retail Sales Marketing	71
		5. Divisi Bussiness Development	52
2	Pelatihan Lainnya	1. Divisi Operasional (Produksi) <i>Plastic Injection Product</i>	82
		2. Dvisi Finance Accounting	42
		3. Divisi HRD & GA	30
		4. Divisi Retail Sales Marketing	57
		5. Divisi Bussiness Development	55
3	Manajemen Training	1. Divisi Operasional (Produksi) <i>Plastic Injection Product</i>	81
		2. Dvisi Finance Accounting	32
		3. Divisi HRD & GA	35
		4. Divisi Retail Sales Marketing	20
		5. Divisi Bussiness Development	25

Setelah melakukan survei melalui observasi wawancara diketahui bahwa ada beberapa langkah dalam proses pelatihan karyawan yaitu Mentalitas Dasar, *management training* yang terdiri dari: *Coaching and conseling, Time Management, interview Skill, Leadership Excellence, High Perfomance Team Building (Team Work), Presentation for Bussiness, Technical Communication, Basic Supervisory Management, Resiliences, 7 Habits, Personal Developing and Interpersonal Skill, Marketing Awarenesss, Finance for Non Finance, Emotional Quotient Awarness* dan pelatihan lainnya yang terdiri dari: *Technical skill, P2K3, Pemadam Kebakaran (Apar &Hydran)* dan B3.

Berikut data produksi lampu HORI bagian *Plastic Injection Product (PIP)*, di sajikan sebagai obyek penelitian bahwa di PT. Honoris Industry terdapat data produksi mulai awal tahun Januari sampai dengan akhir tahun Desember 2016



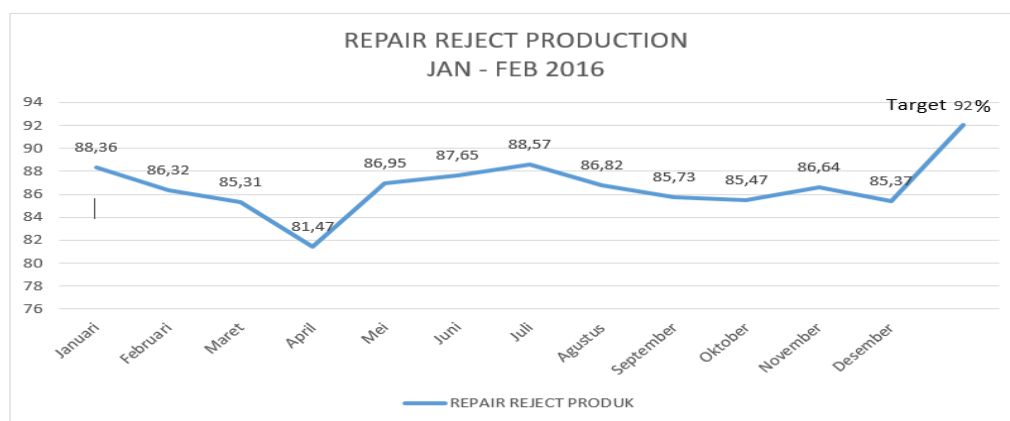
(Sumber Data : PT. Honoris Industry tahun 2016)

Gambar 1
Produksi Lampu HORI *Plastic Injection*

Target produksi yang harus di capai pada PT. Honoris Industry sebanyak 100% akan tetapi para karyawan bagian produksi tidak pernah mencapai target atau mendekati target sekalipun. Awal bulan Januari terdapat jumlah produksi sebanyak 94,03%, di bulan Februari justru terjadi menurun sebanyak 0,16%, bulan Maret kembali lagi seperti bulan Januari angka yang sama, dibulan April terjadi penurunan kembali sebanyak 0,51%, lanjut di bulan Mei ada peningkatan 0,17 serta di bulan Juni terdapat penurunan kembali sama seperti bulan April angka produksi. Jadi rata – rata produksi di tahun 2016 perenam bulan sebanyak 94,62%. Masih kurang 5,38% dari target yang sudah ditargetkan sebanyak 100,00%.

Lanjut target produksi dibulan Juli mencapai 90,58% sangat terjadi penurunan pada bulan-bulan sebelumnya yang dirata-ratakan target mencapai 94,62% sangat turun yakni terjadi penurunan 4,04%, dibulan Agustus terjadi penurunan kembali sebanyak 0,17%, lanjut di bulan September mengalami kenaikan 2,73%, bulan Oktober mengalami penurunan kembali sebanyak 3,01%, dibulan November terjadi penurunan kembali sebanyak 0,1% walaupun tidak begitu drastis, kemudian di bulan Desember 2016 terjadi kenaikan 0,38%. Walaupun di 6 bulan terakhir hanya terjadi kenaikan di bulan September saja 93,14% dan terjadi di beberapa penurunan 3 bulan terakhir. Jika di rata-ratakan di 6 bulan terakhir Juli-Desember sebanyak 90,78% Jauh berbeda seperti awal bulan Januari-Juni dengan target produksi mencapai 94,62%. Jadi di 6 bulan terakhir sangat terjadi penurunan 3,84% dibandingkan dengan Januari-Juni 2016.

Dibawah ini adalah histogram *Repair Reject Productivity* target yang harus dicapai sebanyak 92,00%. Namun perbaikan yang di capai belum mencapai target yang sudah di tentukan. Berikut *Repair Reject Productivity* PT. Honoris Industry :



(Sumber Data : PT. Honoris Industry tahun 2016)

Gambar 2
Repair Reject Productivity

Histogram pada gambar 2. menunjukkan di PT. Honoris Industry terdapat ketidak tercapaian atas *Repair Reject Productivity*. Target yang seharusnya mencapai

92,00% pada bulan Januari perbaikan barang reject ini hanya mencapai 88,36%, Februari terjadi penurunan sebesar 2,04% lanjut bulan Maret terus terjadi penurunan sampai bulan April terjadi penurunan hingga 4,85% dibulan Mei, Juni, Juli mengalami kenaikan hingga 0,92% dibulan Juli. Bulan Agustus terjadi penurunan hingga 1,77% terus terjadi penurunan hingga bulan Oktober. Kemudian terjadi kenaikan kembali pada bulan November hingga 1,17% dan terjadi penurunan kembali pada bulan Desember 1,27%. Keadaan yang tidak stabil terjadi naik turunnya pengerjaan yang sudah dicapai membuat tidak dapat memenuhi permintaan part untuk perusahaan manufaktur yang memesan kepada PT. Honoris Industri.

Tabel 2
Hasil survei awal Pelatihan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan perusahaan	15	15
		50%	50%
2	Metode pelatihan yang dilaksanakan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif	13	17
		43%	57%
3	Pelatihan yang dilakukan perusahaan sesuai standar	18	12
		60%	40%
4	Penyelenggaraan pelatihan dapat memperbaiki kualitas dari tenaga kerja dan memperkecil terjadinya kesalahan dalam bekerja	15	15
		50%	50%
5	Pelatihan yang saya ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan	20	10
		67%	33%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari 30 karyawan PT Honoris Industry ada permasalahan tentang metode pelatihan yang kurang diterapkan oleh peserta dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam metode yang disampaikan kurang memberi peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan yang baik tidak menjamin kinerja karyawan di PT Honoris juga baik, walaupun semua karyawan PT Honoris mendapatkan pelatihan sebelum bekerja, tetapi Kinerja karyawannya masih belum optimal karena karyawan PT Honoris masih banyak yang belum mencapai target produksi perusahaan dan masih banyak produk yang *reject*, sehingga perusahaan harus melakukan *repair reject* dan pelatihan ulang atau pelatihan tambahan guna tercapainya target perusahaan dan meminimalisir produk cacat.

Karyawan PT Honoris Industry di tuntutan untuk bekerja lebih baik lagi untuk bisa mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu PT Honoris Industry harus benar-benar dalam melaksanakan pelatihan bagi karyawannya, agar

karyawan tersebut memiliki kemampuan, keahlian, pengetahuan yang sesuai dengan kerja mereka dan dapat menciptakan produktivitas dengan baik.

Melihat pentingnya Pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti yang telah di uraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul **“HUBUNGAN PELATIHAN KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT HONORIS INDUSTRY CIAWI BOGOR”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas, maka identifikasi masalahnya adalah :

1. Adanya penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan belum tercapainya target target
2. Adanya produk cacat yang di produksi oleh karyawan PT Honoris Industry Ciawi Bogor
3. Adanya permasalahan pada metode pelatihan

1.2.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pelatihan karyawan pada PT Honoris Industry Ciawi Bogor ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Honoris Industry Ciawi Bogor ?
3. Bagaimana hubungan pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry Ciawi Bogor ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry Ciawi Bogor sebagai bahan dalam penyusunan makalah seminar. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk membahas permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam identifikasi masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan karyawan pada PT Honoris Industry Ciawi Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT Honoris Industry Ciawi Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry Ciawi.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan tersebut antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai hubungan pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pengetahuan dan informasi yang berguna untuk dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan masukan dan informasi bagi perusahaan pada PT Honoris Industry Ciawi Bogor tentang Hubungan pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (Karyawan) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (*Man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Marwansyah (2010,3) “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan Industryal”.

Flippo (1984,4) dalam Gaol (2015,59) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisir atau mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan/pemeliharaan, dan pemisahan/pelepasan sumber daya manusia kepada tujuan-tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah dicapai”.

Dessler (2011,30) “*Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employess, and attending to their labor relations, health ant safety and fairness concerns*”.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009,85) “Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensansi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Flippo yang dikutip Suwatno (2011,30) Menguraikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial :
 - a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses merencanakan tenaga kerja yang efisien dan efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Sesudah diadakan perencanaan, tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai. Dalam pengorganisasian ini, dibentuk struktur organisasi dan dalam struktur ini nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan antara satu unit dengan unit lainnya. Jika perusahaan telah membentuk organisasi yang telah dilengkapi dengan fasilitas tertentu untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah di tentukan.
 - c. Pengarahan (*Directing*)

Sesudah diadakan pengorganisasian, maka tahap selanjutnya adalah mengadakan pengarahan. Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.
 - d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan rencana. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan.
2. Fungsi Operatif dan Fungsi Teknis :
 - a. Pengadaan (*Recuitment*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kegiatan ini dianggap semakin penting untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan, dan semakin rumitnya tugas – tugas pekerjaan.
 - c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi

ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambahkan dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.

- d. *Pengintegrasian (Integration)*
 pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. *Pemeliharaan (Maintenance)*
 Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. *Pemberhentian (Separation)*
 Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut M. Yani (2012,4) Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi lima fungsi, yaitu:

1. *Fungsi Perencanaan (planning)*
 Fungsi perencanaan yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan karyawan organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. *Fungsi Pengadaan (procurement)*
 Fungsi pengadaan dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah karyawan yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man in the right place*).
3. *Fungsi Pengembangan (development)*
 Fungsi pengembangan dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.
4. *Fungsi Kompensasi*
 Fungsi kompensasi dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.
5. *Fungsi Pengintegrasian*
 Fungsi pengintegrasian dalam mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan karyawan, sehingga akan tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.
6. *Fungsi Pemeliharaan*
 Fungsi pemeliharaan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2015,13), fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
 - c. Pengarahan (*Directing*)
 - d. Pengendalian (*Controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian serta dalam menjalankan fungsi manajemen, seorang manajer sumber daya manusia juga harus melakukan pengawasan terhadap orang lain yang diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional perusahaan.

2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi sebuah perusahaan. Karena tanpa adanya manajemen sumber daya manusia tidak akan adanya keteraturan dalam sebuah perusahaan khususnya dalam sumber daya manusia, berikut adalah peran sumber daya manusia menurut para ahli:.

Menurut Hasibuan (2013,14) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *Job description, job specification, job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Menurut Arifin dan Fauzi (2007,8) Terdapat 9 (sembilan) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan :

1. Melakukan perekrutan karyawan, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang dibutuhkan perusahaan.
2. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemutusan hubungan kerja.
3. Membuat perkiraan kebutuhan pegawai di masa yang akan datang.
4. Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
5. Senantiasa memantau perkembangan undang-undang ketenagakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji/upah atau kompensasi terhadap pegawai.
6. Memberikan kesempatan karyawan dalam hal pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan.
7. Mengatur mutasi karyawan.
8. Mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja beserta perhitungan pesangon yang menjadi hak karyawan.

Menurut Marihot Tua Effendi (2009,4) peran atau aktivitas manajemen sumber daya manusia secara umum dapat dikategorikan menjadi 4 (empat), yaitu:

1. Persiapan dan Pengadaan
Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan, diantaranya ada Kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan mengetahui jabatan-jabatan yang ada di dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja dimana aktivitas tersebut dilakukan.
2. Pengembangan dan Penilaian
Setelah mereka bekerja berkala harus dilakukan pelatihan-pelatihan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan menjaga terjadinya keuasan kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi di dalam lingkungan kerja

3. Pengompensasian dan Perlindungan
Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam bentuk program-program kesejahteraan
4. Hubungan-hubungan kepegawaian
Hubungan-hubungan kepegawaian meliputi usaha untuk memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, yang dilakukan melalui penataan pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pegawai agar mematuhi aturan, kebijakan – kebijakan yang ada, dan melakukan bimbingan.

Berdasarkan pengertian dari peranan sumber daya manusia, di atas yaitu peran sumber daya manusia mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan sekelompok atau beberapa orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dan dominan dalam manajemen untuk mengatur kegiatan kerja didalam perusahaan.

2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sadili Samsudin (2010,30) “Manajemen Sumber Daya Manusia memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial”.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009,87) tujuan sumber daya manusia dijabarkan kedalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:

1. Tujuan Masyarakat (*social objective*)
Untuk bertanggungjawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang ada ditengah-tengah masyarakat yang diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
2. Tujuan Organisasi (*organization objective*)
Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan Fungsi (*functional objective*)
Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Personel (*personnel objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014,20) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu;

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan.

3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas dan sumber daya manusia secara etika dan sosial guna meningkatkan efektifitas dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi.

2.2 Pelatihan Karyawan

2.2.1. Pengertian Pelatihan Karyawan

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/ rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas, misal-nya mengoperasikan mesin. Di sisi lain, pengembangan merupakan proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan dan tugas-tugas di masa yang akan datang.

Beberapa organisasi/perusahaan mengabaikan pelatihan karena mereka menganggap sebagai biaya yang mengurangi profitabilitas . Disamping itu, karyawan yang mendapat banyak pelatihan mungkin akan bergabung dengan perusahaan lain.

Pengertian pelatihan menurut H. John Bernardin & Joyce E.A Russell (2013 : 197) adalah :

“Setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan tertentu yang ada kaitannya dengan pekerjaan.”

Pengertian pelatihan menurut Soekijo (2009 : 16) adalah :

“Suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.”

Pengertian pelatihan menurut Sedarmayanti (2013 : 198) adalah :

Sebagai sarana yang di tunjukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

John M Ivansevich (2010 : 391) menjaskan bahwa :

“Training and development are processes that attemp to provide an employee with information, skills, and an understanding of the organization and its goal”.

Dari uraian ini menjelaskan bahwa pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada perusahaan demi meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi perusahaan. Pelatihan juga merupakan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan terarah.

2.2.2. Tujuan Pelatihan Karyawan

Tujuan organisasi akan tercapai jika karyawan melakukan tugasnya dengan tepat dan sebaik-baiknya. Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, organisasi harus mengusahakan pengembangan karyawan. Agar pengembangan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu pelatihan karyawan.

Tujuan pelatihan pada hakikatnya ialah perumusan kemampuan yang diharapkan dari pelatihan tersebut. Karena tujuan pelatihan ini adalah perubahan kemampuan yang merupakan bagian dari perilaku, maka tujuan pelatihan dirumuskan dalam bentuk perilaku (*behavior objective*).

Tujuan pelatihan menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:22) dibedakan menjadi dua :

1. Tujuan Umum, yakni rumusan tentang kemampuan umum yang akan dicapai oleh pelatihan tersebut dan meningkatkan produktivitas organisasi.
2. Tujuan Khusus, yakni rincian kemampuan yang dirumuskan dalam tujuan umum kedalam kemampuan khusus. Contohnya : Kualitas, Produktivitas kerja, Mutu perencanaan tenaga kerja, semangat/ Moral Kerja, Balas jasa tidak langsung, Kesehatan dan keselamatan kerja, Cegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan.

Tujuan dari pelatihan dan pengembangan menurut M. Yani (2012:89) adalah :

1. Untuk meningkatkan kualitas *output*
2. Untuk meningkatkan kuantitas *output*
3. Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan
4. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadi kecelakaan
5. Untuk menurunkan *turnover*, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja
6. Untuk mencegah timbulnya antisipasi karyawan

Adapun tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2013:45) :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindarkan keusangan (*obsolescene*).
9. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Jadi, kesimpulannya tujuan dari pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap seorang karyawan didalam suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu sering kali karyawan yang direkrut belum memahami dengan baik bagaimana melakukan suatu pekerjaan.

2.2.3 Metode Pelatihan

Metode-metode pelatihan menurut Dessler (2011) 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.

Menurut Mondy (2008:216-218) metode pelatihan adalah sebagai berikut :

a. Arahan Instruktur

Metode arahan instruktur (*instructor-led*) merupakan salah satu metode pelatihan yang efektif untuk berbagai jenis pelatihan dan pengembangan. Salah satu manfaat pelatihan dan pengembangan dengan arahan instruktur adalah bahwa instruktur bisa menyampaikan sejumlah besar informasi dalam waktu relative singkat.

b. Studi Kasus

Studi kasus (*case study*) adalah metode pelatihan yang diberikan kepada *trainee* untuk mempelajari informasi yang diberikan dalam sebuah kasus dan mengambil keputusan berdasarkan hal tersebut.

c. Pemodelan Prilaku

Pemodelan Prilaku (*behavior modeling*) adalah metode pelatihan yang memungkinkan seseorang untuk belajar dengan meniru atau

meriplikasi perilaku orang-orang lainnya untuk menunjukkan kepada para manajer cara menangani berbagai situasi.

d. Permainan Peran

Permainan peran (*role-playing*) adalah metode pelatihan dimana para peserta diminta untuk merespon permasalahan-permasalahan khusus yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka dengan meniru situasi-situasi dunia nyata.

e. Permainan Bisnis

Permainan bisnis (*business game*) adalah metode pelatihan yang memungkinkan para peserta untuk mengambil peran-peran seperti presiden, *controller*, atau *vice president* pemasaran dari dua organisasi bayangan atau lebih dan bersaing satu sama lain dengan memanipulasi factor-faktor yang dipilih dalam suatu bisnis tertentu.

f. *In-Basket Training*

In Basket training adalah metode pelatihan dimana para peserta diminta menyusun prioritas dan kemudian menangani sejumlah dokumen bisnis, pesan e-mail, memo, laporan, dan pesan telepon yang biasanya melewati meja seorang manajer.

g. *On-the Job Training*

On-the-job training adalah metode pelatihan dan pengembangan informal yang memungkinkan seorang karyawan untuk mempelajari tugas-tugas dalam pekerjaan dengan mengerjakannya secara nyata.

h. Rotasi Pekerjaan

Rotasi pekerjaan (*job rotation*) adalah metode pelatihan dan pengembangan di mana karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperluas pengalaman mereka.

i. Magang

Magang (*internship*) adalah metode rekrutmen yang biasanya melibatkan para mahasiswa perguruan tinggi yang membagi waktu mereka antara mengikuti kuliah dan bekerja untuk sebuah organisasi. Magang sebagai metode pelatihan dan pengembangan memungkinkan para peserta untuk mengintegrasikan teori yang dipelajari di kelas dengan praktik-praktik bisnis.

j. Pelatihan Pemula

Pelatihan pemula (*apprenticeship training*) adalah metode pelatihan yang mengkombinasikan instruksi di kelas dengan *on-the-job training*.

Menurut Hani Handoko (2011: 110) menyatakan bahwa program-pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok dalam metode pelatihan dan pengembangan yaitu

a. Metode praktis (*on the job*) yang terdiri dari :

1. Rotasi jabatan.
2. Latihan instruksi pekerjaan.
3. Magang (*apprenticeships*).
4. *Coaching*.
5. Penugasan sementara.

- b. Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*) yang meliputi :
1. Teknik-teknik presentasi Informasi yaitu metode kuliah, presentasi video, metode konferensi, Instruksi pekerjaan (*programmed instruction*), studi sendiri (*self studi*).
 2. Metode-metode simulasi yaitu metode studi kasus, role playing, bussiness games, vestibule training, Latihan laboratorium (*laboratory training*), dan program-program pengembangan eksekutif.

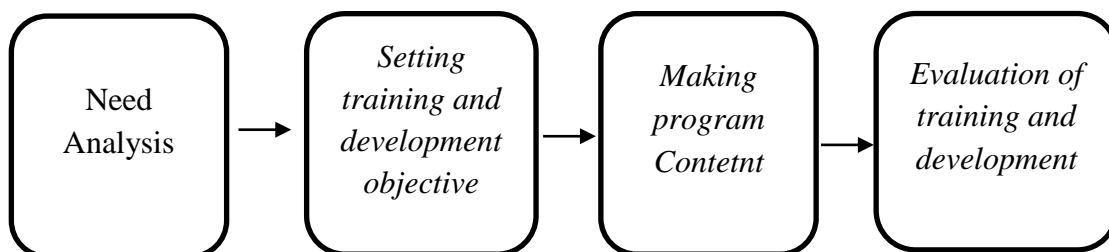
Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2009: 186) menyebutkan bahwa metode-metode pelatihan dan pengembangan terdiri dari :

- a. Metode-metode Pelatihan *On the job Training* yaitu meliputi *job instruction training, coaching, job rotation, dan apprenticeship*.
- b. metode-metode pelatihan *off the job Training* yaitu *lecture, video presentation, vestibule training, role playing, case study, self study, program learning, laboratory training dan action training*.

2.2.4 Tahapan Pelatihan

Pelatihan juga sangat perlu direncanakan jauh hari sebelumnya, agar kegiatan pelatatihan tidak menjadi sia-sia apalagi sampai apalagi sampai membuang segala waktu, uang dan terbengkalainya pekerjaan-pekerjaan yang lainnya. Untuk itu pelatihan sumber daya manusia harus dimasukkan kedalam program oleh manajer.

Adapun tahap-tahap dalam melaksanakan perencanaan pelatihan Sumber Daya Manusia menurut Dewi Hanggraeni (2012:99-102) adalah sebagai berikut :



Gambar 3 Tahapan-tahapan Pelatihan

Menurut Cardoso dalam Sunyoto (2012: 141), penyelenggaraan pelatihan karyawan terdiri dari tiga tahap antara lain :

a. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Penentuan kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang saling berkaitan tentang perlu atau tidaknya pelaksanaan dalam suatu organisasi. Terdapat 3 (tiga) tahap dalam penentuan kebutuhan pelatihan, yaitu:

- *General treatment need*, yaitu pelatihan umum untuk seluruh karyawan tanpa memperhatikan tingkat manajemen. Seperti evakuasi bencana alam atau kebakaran.

- *Observable performance discrepancies*, yaitu pelatihan dilakukan berdasarkan pengamatan pada permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja. Hal ini dilakukan dengan penilaian karyawan itu sendiri terhadap kinerjanya masing-masing.

Future human resources needs, yaitu pelatihan yang dimaksudkan untuk kebutuhan keperluan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

b. Desain Pelatihan

Pelatihan ini bertujuan agar karyawan mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan.

c. Evaluasi Pelatihan

Tujuan evaluasi pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Dessler (2015: 273), terdapat lima langkah dalam proses pelatihan antara lain:

- a. Menganalisis kebutuhan pelatihan.
- b. Merancang keseluruhan pelatihan.
- c. Mengembangkan, menyusun dan membuat materi pelatihan.
- d. Mengimplementasikan atau menerapkan pelatihan.
- e. Menilai atau mengevaluasi efektivitas materi.

Dari beberapa teori, dapat disimpulkan bahwa tahap-tahap dalam melakukan pelatihan merupakan tindakan yang sangat penting untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang jelas dan tepat.

2.2.5 Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011;57), diantaranya:

1. Instruktur

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

2. Peserta

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

3. Materi

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

4. Metode

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

5. Tujuan

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

Garry Desller (2011:244) menyatakan bahwa dimensi dalam pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Instruktur Instruktur adalah seorang pengajar yang cakap memberikan bantuan yang sangat besar kepada suksesnya pelatihan. Instruktur menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatihan kemudian 34 menjelaskan tugas0tugas khusus untuk melihat relevansi dari masing-masing pekerjaan dan mengikuti prosedur kerja yang benar, serta memiliki sifat yang sabar.

Dengan Indikator:

- a) Kualifikasi/Kompetensi yang memadai
- b) Memotivasi peserta
- c) Kebutuhan umpan balik

2. Peserta Seorang peserta pelatihan hendaknya dilatih untuk macam pekerjaan yang disukainya dan cocok untuk pekerjaan, baik itu peserta manajerial maupun operasional.

Dengan Indikator:

- a) Semangat mengikuti pelatihan
- b) Keinginan untuk memahami

3. Materi Materi pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan peserta atau motivasi mereka rendah.

Dengan Indikator:

- a) Ketepatan materi dengan tujuan
- b) Menambahkan kemampuan

4. Metode Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Baik itu metode on the job maupun off the job.

Dengan Indikator:

- a) Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan
- b) Kesesuaian metode dengan yang efektif dengan materi

5. Tujuan Penelitian Tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisikondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai dan dapat meningkatkan keterampilan/*skill*, dan penerahuan baik itu tujuan promosi atau mutasi. Tujuan ini menjadi standar terhadap kinerja individu, jika tujuan tidak terpenuhi, perusahaan dikatakan gagal dalam melaksanakan pelatihan.

Dengan Indikator:

- a) Keterampilan peserta pelatihan
- b) Pemahaman peserta pelatihan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan terdiri dari Instruktur, Peserta, Materi, Metode, dan tujuan .dimana indikator tersebut dikemukakan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dan Garry Desller , namun pada pendapat Garry Desller terdapat sub indikator contohnya pada indikator Instruktur sub indikatornya yaitu Kompetensi, Motivasi dan Kebutuhan umpan balik, Pada indikator Peserta sub indikatornya ,Semangat dan Keinginan, pada indikator materi sub indikatornya ketepatan dan kemampaun , pada indikator metode sub indikatornya metode pelatihan dan kesesuaian metode,dan pada indikator tujuan sub indikatornya keterampilan dan pemahaman. Dari indikator tersebut di tuangkan pada kontelasi penelitian dan oversionalisai variabel

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. (Helfert, 1996) dalam (Veithzal Rivai Zainal, 2015, 447).

Menurut Moeheriono (2014, 60) kinerja merupakan gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Gaol (2015, 485) menyatakan bahwa bahwa kompetensi seseorang akan menghasilkan kinerja dengan rumus kompetensi = kinerja. Kinerja merupakan sesuatu yang lebih dari sekedar fungsi motivasi dan keterampilan. Kinerja juga dipengaruhi lingkungan organisasi, yang melibatkan proses dan sistem.

Dari beberapa definisi tersebut penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah dicapai individu, organisasi atau perusahaan, yang telah terukur dan nyata, dalam periode yang telah ditentukan. Serta prestasi kerja dan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan.

2.3.2. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang kompleks dan terdiri atas beberapa variabel yang saling berhubungan. Salah satunya adalah kinerja individu setiap anggota organisasi. Donelly, Gibson, dan Ivancevich dalam Sinamblea (2012, 11) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor yaitu: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, sifat, ,persepsi terhadap tugas, Imbalan (internal dan eksternal), dan persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Di sisi lain, Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016, 100), mengemukakan faktor-faktor yang tak kasat mata dari sisi sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

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

Menurut (Mangkunegara, 2013, 15) mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya,
2. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor menurut para ahli di atas, penulis menarik kesimpulan menurut Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi 2 yaitu internal dan eksternal yang ada kaitannya dengan pendapat Amstrong dan Baron faktor internal berkaitan kedalam *personal factors* yang menunjukkan kinerja seseorang, dan faktor eksternal berkaitan dengan *Leadership Factors* ,*Team Factors*, *System Factor*, dan *Contextual Factors* yang menunjukkan kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja dan fasilitas kerja.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009, 195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi,
Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi,
Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja,
Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja,
Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerjasama,
Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Mathis dan Jackson (2012, 127) "Performance criteria vary from job to job, but the most common employee performance measures associated with the many jobs, include the following: quantity of output, quality of output, timeliness of output, presence/attendance on the job, efficiency of work completed, effectiveness of work completed".

Menurut Robbins (2006, 260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013, 75) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

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

Dari uraian indikator kinerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur kinerja dapat diperoleh dari apa yang telah dikerjakan dalam periode tertentu seperti, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, keakuratan kerja, memberikan inisiatif akan suatu pekerjaan, bekerjasama dengan rekan kerja serta mampu mempertanggungjawabkan atas apa yang telah dikerjakan.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2
Penelitian sebelumnya

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Rendy Prastya Arifianto (2013)	Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan PT Angkasa Citra Sarana Catering Service Jakarta	Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien Rank Spearman sebesar 0,073. Hal ini berarti bahwa korelasi sangat lemah dan mempunyai hubungan dapat diabaikan. Nilai koefisien penentu diperoleh sebesar 0,54%. Hal ini berarti bahwa kontribusi variabel pelatihan mempunyai hubungan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,54% sedangkan sisanya 99,46% merupakan faktor lain seperti gaji, bonus dan insentif. Dalam uji hipotesa dikemukakan bahwa nilai thitung < ttabel = 0,68 < 1,664, berarti tidak ada hubungan yang positif antara variabel pelatihan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).
2	Arsyanda Maulana (2010)	Hubungan Pelatihan dengan kinerja PT Sumber Daya Menamas Jakarta	Hasilnya adalah sebagai berikut, koefisien korelasi pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.796. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat dan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan, dan pelatihan memberi kontribusi kepada kinerja karyawan sebesar 63,36% sedangkan sisanya sebesar 36,64% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Menurut Mangkunegara (2011;57) indikator pelatihan terdiri dari Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan Tujuan.

Perusahaan harus melakukan pelatihan yang baik agar kinerja karyawannya pun baik. Jika kinerja karyawan baik maka target produksi yang dicapai akan mencapai target perusahaan dan sesuai dengan harapan perusahaan.

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

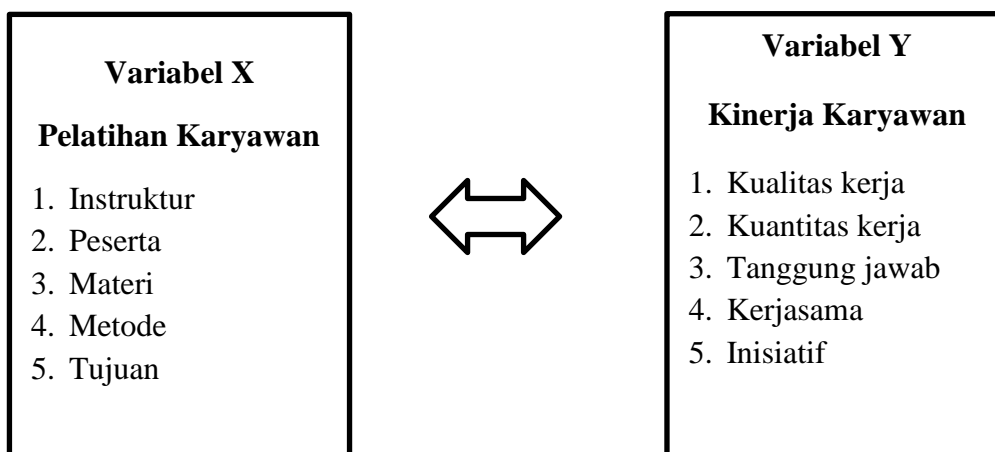
Adapun indikator kinerja menurut Robbins (2006, 75) yaitu Kualitas, Kuantitas, Tanggung Jawab, Kerjasama dan Inisiatif.

Teori yang mendukung adanya hubungan antara pelatihan kinerja karyawan dengan kinerja karyawan menurut, Djamil (2004:40) menyatakan sebagai berikut :

“Salah satu kegiatan utama perusahaan dalam penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan pelatihan kepada karyawan, karena pada dasarnya pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja individu agar dapat melakukan tugasnya. Melihat pentingnya sumber daya manusia saat ini bagi dunia usaha terutama pada era persaingan global demi peningkatan kinerja karyawan, maka keperluan pelatihan mutlak bagi perusahaan agar dapat mengembangkan kinerja karyawan.

Hal ini dituangkan dalam konstelasi penelitian dengan gambar sebagai berikut :

2.4.3. Konstelasi Penelitian



(Anwar Prabu Mangkunegara 2011;57) (Anwar Prabu Mangkunegara 2013;75)

Gambar 4
Konstelasi Penelitian

Gambar diatas mempunyai makna apabila pelatihan (X) yang dilaksanakan oleh perusahaan telah sesuai maka ada hubungan terhadap kinerja karyawan (Y). oleh karena itu pelatihan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan.

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan positif antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry
2. Kinerja karyawan pada PT Honoris Industry baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan jenis penelitian ini adalah verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* dan teknik penelitian menggunakan statistik Kuantitatif. menurut Sucherly (2000) dalam pedoman skripsi Fakultas Ekonomi (2015,51) *explanatory survey* adalah metode yang bertujuan untuk mennguji hipotesis,yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan variabel. Jenis penelitian verifikatif ini menggunakan pendekatan statistik kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang menggunakan pengujian hipotesis.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pelatihan Karyawan (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis disini peneliti mengambil penarikan sampel dari populasi semua divisi yang mengikuti pelatihan selama 1 tahun sebanyak 148 sampel yang bersumber data diperoleh melalui responden dari setiap individu. Dimana individu itu sendiri adalah karyawan PT. Honoris Industry divisi *Plastic Injection Product*.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Honoris Industry di daerah Ciawi yang beralamat Jl. Raya Sukabumi KM 2 Ciawi-Bogor 16720.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui penyebaran kuisioner atau angket yang nantinya akan di hitung berdasarkan bobot skor. serta data yang diberikan perusahaan berupa grafik angka, dan tabel yang di jumlahkan dengan angka. Selain survey serta data kuantitatif, penelitian juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada lokasi penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari hasil unit analisis yang diteliti yaitu setiap individu atau karyawan pada PT. Honoris Industry bagian produksi. Sedangkan data sekunder didapatkan secara tidak langsung melalui website mesin pencari dan buku-buku.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Penjabaran dari masing-masing variabel ke dalam indikator, ukuran dan skala data yang ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Pelatihan Karyawan	1. Instruktur Pelatihan	Instruktur pelatihan karyawan memberikan materi yang jelas	Ordinal
		Instruktur pelatihan karyawan memberikan arahan yang sesuai	Ordinal
		Instruktur pelatihan karyawan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang jelas	Ordinal
	2. Peserta Pelatihan	Peserta pelatihan mengikuti setiap proses pelatihan	Ordinal
		Peserta pelatihan memiliki semangat dalam melakukan proses pelatihan	Ordinal
		Peserta pelatihan mengikuti seleksi pada proses pelatihan	Ordinal
	3. Materi Pelatihan	Materi pelatihan karyawan sesuai dengan komponen peserta	Ordinal
		Materi pelatihan karyawan sesuai dengan penetapan sasaran	Ordinal
		Materi pelatihan karyawan sesuai dengan tujuan	Ordinal
	4. Metode Pelatihan	Metode pelatihan karyawan sesuai dengan sasaran yang jelas	Ordinal
		Metode pelatihan karyawan sesuai dengan tujuan	Ordinal
		Metode pelatihan karyawan sesuai dengan materi yang disampaikan	Ordinal
	5. Tujuan Pelatihan	Tujuan pelatihan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan	Ordinal

		Tujuan pelatihan karyawan dapat meningkatkan tingkah laku karyawan	Ordinal
		Tujuan pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan karyawan	Ordinal
Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja	Kinerja karyawan yaitu Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan	Ordinal
		Kinerja karyawan yaitu Memberikan informasi pekerjaan yang akurat	Ordinal
		Kinerja karyawan yaitu Menyelesaikan setiap program pelatihan dengan baik	Ordinal
	2. Kuantitas Kerja	Kinerja karyawan yaitu bersedia bekerja overtime tanpa diberikan kompensasi	Ordinal
		Kinerja karyawan yaitu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	Ordinal
		Kinerja karyawan yaitu Mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien	Ordinal
	3. Tanggung Jawab	Tanggung jawab kinerja karyawan dengan menyelesaikan tugas yang diberikan	Ordinal
		Tanggung jawab kinerja karyawan dengan menjaga dan merawat fasilitas kantor	Ordinal
		Tanggung jawab kinerja karyawan dengan menjaga rahasia perusahaan	Ordinal
	4. Kerjasama	Kinerja karyawan yaitu menerima saran yang baik dari rekan kerja	Ordinal
		Kinerja karyawan yaitu bersedia bekerja dalam tim/kelompok	Ordinal
		Kinerja karyawan yaitu bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja	Ordinal

	5. Inisiatif	Kinerja karyawan yaitu datang kerja lebih awal	Ordinal
		Kinerja karyawan yaitu menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan	Ordinal
		Kinerja karyawan yaitu menawarkan diri untuk kerja lembur	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2012,81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Terdapat Populasi sebanyak 627 dan target populasi sebanyak 237.

Berikut di bawah ini menentukan jumlah sampel dalam *random sampling* dengan jumlah populasi (N) :

Populasi : N

Kesalahan : e = 0,05 (atau 5%)

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan, menggunakan tingkat kesalahan 5% atau 0,05

Berikut cara perhitungannya :

Karna unit individu disini menggunakan sampel, diantara 237 populasi semua divisi yang mengikuti pelatihan dalam setahun maka peneliti mengambil penarikan sampel sebanyak 148 karyawan. Dengan demikian penelitian yang digunakan menggunakan metode slovin dengan rumus :

perhitungannya :

$$n = \frac{237}{1 + 237(0.05)^2}$$

$$n = \frac{237}{1.6}$$

$$n = 148.1$$

Penentuan jumlah sample menggubakan probabilitas sample Cluster yang diteliti seluruh divisi pada PT Honoris Industry yang terdapat 5 divisi sebagai berikut

	Jumlah	Sample
Plastic Injection Product	52	33
Paint Printing	48	30
Retail	45	28
Finance	42	26
Packing	50	31
Total	237	148

Sampel yang diperoleh 148.1, maka pengambilan sampel diajukan kepada 148 orang karyawan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang telah terpilih dikumpulkan melalui metode survei dengan teknik yang dilakukan yaitu observasi dan wawancara secara langsung pada pegawai. Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara :

1. Data primer, pengumpulan data ini dengan 3 cara :
 - a. Wawancara, langsung dilakukan dengan HRD dan manajer bagian produksi untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
 - b. Kuisoner, mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenan dengan masalah yang akan diteliti dan menggunakan skala likert.

1. Skala Likert

Dalam proses pengumpulan data kuisoner penulis menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur persepsi ,sikap, atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Sewaktu menanggapi pertanyaan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format : Sangat tidak setuju, Tidak Setuju, Kurang setuju, Setuju, Sangat setuju.

Berikut adalah Skala Likert untuk bobot pernyataan dari kuisoner :

Tabel 4
Instrumen Skala Likert (*Likert Scale*)

No	Kode	Pernyataan	Bobot/Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	RG	Ragu-ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber data: Sugiyono (2013,137)

Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian di buatkan rentang skala untuk mengetahui total responden. Untuk dapat mengetahuinya digunakan rumus:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

2. Data Sekunder

Untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara mempelajari, meneliti berbagai literatur seperti buku-buku, internet serta data-data yang dapat dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.7. Metode Pengolahan Data/Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini validitas yang akan di uji adalah validitas yaitu untuk meyakinkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam instrumen benar-benar mewakili konsep yang akan di ukur variabelnya sesuai dengan definisi operasionalnya, serta terdapat relevansi antara pernyataan satu dengan lainnya. Pengujian validitas ini berdasarkan rumus *pearson correlation* dengan menggunakan *software* pengolahan data SPSS.

1. Pelatihan Karyawan (X)
2. Kinerja Karyawan (Y)

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dalam menganalisis data, sebagai berikut:

Uji Validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar skor masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* jika butir kuesioner relatif banyak.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

- *Korelasi Person Product Moment*

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

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang di cari
- x = Skor yang diperoleh dari subyek kedalam setiap item
- y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
- n = Jumlah responden

(Sugiyono 2013,361)

Kriteria pengujiannya adalah

$r_{hitung} > r_{tabel}$ valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ tidak valid

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *Corrected Item-Total Correlation* untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 20 untuk menghitung koefisien korelasi (r) dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari r_{tabel} dengan $n=30$, digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) dan $df=n-2$, sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,361

1. Uji validitas variabel (X) Pelatihan karyawan terhadap 5 indikator yang dijabarkan 15 dimensi pelatihan karyawan. Dengan menggunakan perhitungan program SPSS 20 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumental dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Pelatihan Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Instruktur Pelatihan					
1.	Instruktur pelatihan karyawan memberikan materi yang jelas	0,570	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Instruktur pelatihan karyawan memberikan arahan yang sesuai	0,421	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Instruktur pelatihan karyawan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang jelas	0,418	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Peserta pelatihan					
4.	Peserta pelatihan mengikuti setiap proses pelatihan.	0,650	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Peserta pelatihan memiliki semangat dalam melakukan proses pelatihan	0,522	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Peserta pelatihan mengikuti seleksi pada proses pelatihan.	0,727	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Materi Pelatihan					
7.	Materi pelatihan karyawan sesuai dengan komponen peserta	0,630	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Materi pelatihan karyawan sesuai dengan penetapan sasaran	0,177	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
9.	Materi pelatihan karyawan sesuai dengan tujuan	0,352	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Metode Pelatihan					
10.	Metode pelatihan karyawan sesuai dengan sasaran yang jelas	0,609	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Metode pelatihan karyawan sesuai dengan tujuan	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	Metode pelatihan karyawan sesuai	0,184	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
	dengan materi yang disampaikan				
	Tujuan Pelatihan				
13.	Tujuan pelatihan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan	0,103	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
14.	Tujuan pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan	0,126	0,361	r _{hitung} < r _{tabel}	Tidak Valid
15.	Tujuan pelatihan karyawan dapat meningkatkan tingkah laku karyawan	0,567	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

(Sumber data: data primer diolah,2018)

Berdasarkan tabel uji validitas di atas variabel X pelatihan karyawan, dengan kriteria r_{tabel} 0,361 dari 15 soal proses pelatihan karyawan terdapat 12 soal yang sudah valid yaitu no 1,2,3,4,5,6,7,9,10,11,12, dan 15. Sedangkan terdapat 3 soal yang tidak valid yaitu no 8,13, dan 14 dengan r_{hitung} < r_{tabel} 0,361.

Uji validitas variabel (Y) Kinerja karyawan terhadap 5 indikator yang dijabarkan 15 dimensi kinerja karyawan. Dengan menggunakan perhitungan program SPSS 20 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumental dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
	Kualitas				
1.	Kinerja karyawan yaitu Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan	0,662	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2.	Kinerja karyawan yaitu Memberikan materi yang akurat	0,219	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3.	Kinerja karyawan yaitu Menyelesaikan setiap pelatihan dengan baik	0,288	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Kuantitas				
4.	Kinerja karyawan yaitu bersedia bekerja overtime tanpa diberikan kompensasi	0,626	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5.	Kinerja karyawan yaitu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,498	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6.	Kinerja karyawan yaitu Mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien	0,715	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
	Inisiatif				
7.	Kinerja karyawan yaitu datang kerja lebih awal	0,712	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8.	Kinerja karyawan yaitu menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan	0,168	0,361	r _{hitung} < r _{tabel}	Tidak Valid
9.	Kinerja karyawan yaitu	0,314	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
	menawarkan diri untuk kerja lembur				
	Kerjasama				
10.	Kinerja karyawan yaitu menerima saran yang baik dari rekan kerja	0,624	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
11.	Kinerja karyawan yaitu bersedia bekerja dalam tim/kelompok	0,646	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
12.	Kinerja karyawan yaitu bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja	0,161	0,361	r _{hitung} < r _{tabel}	Tidak valid
	Tanggung Jawab				
13.	Tanggung jawab kinerja karyawan dengan menyelesaikan tugas yang diberikan	0,042	0,361	r _{hitung} < r _{tabel}	Tidak Valid
14.	Tanggung jawab kinerja karyawan dengan menjaga dan merawat fasilitas kantor	0,145	0,361	r _{hitung} < r _{tabel}	Tidak Valid
15.	Tanggung jawab kinerja karyawan dengan menjaga rahasia perusahaan	0,558	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

(Sumber data: data primer diolah,2018)

Berdasarkan tabel uji validitas di atas variabel Y kinerja karyawan, dengan kriteria r_{tabel} 0,361 dari 15 soal kinerja karyawan terdapat 11 soal yang sudah valid yaitu no 1,2,3,4,5,6,7,9,10,11, dan 15. Sedangkan terdapat 4 soal yang tidak valid yaitu no 8,12,13, dan 14 dengan r_{hitung} < r_{tabel} 0,361.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur (tingkat kepercayaan) suatu instrumen pengukuran konsisten dan akurat. Jadi uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah koefisien *Alfa Cronbach*.

Rumus yang digunakan untuk uji reabilitas adalah sebagai berikut :

- Koefesien reabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum si}{st} \right\}$$

Keterangan :

- a : Koefisien reliabilitas alfacronbach
- k : Jumlah instrumen pertanyaan
- \sum_{si}^2 : Jumlah varians dari tiap instrumen
- S_x^2 : Varians keseluruhan instrumen

(Sugiyono 2013,362)

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alfa Cronbach*, sebagai berikut:

Tabel 7
Kriteria Uji Realibilitas

No	Nilai	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang reliabel
2.	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup reliabel
3.	$\alpha < 0,8$	Sangat reliabel

Berikut Uji Reliabilitas:

1. Menguji realibilitas instrument variabel (X) proses pelatihan karyawan dapat dianalisis melalui program komputer SPSS 20 maka diperoleh nilai *Alfa Cronbach* sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan karyawan dengan SPSS
Item-Total Statistik

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if item deleted</i>	Keterangan
Pelatihan	Item 1	0,755	0,730	Reliabel
	Item 2	0,755	0,773	Reliabel
	Item 3	0,755	0,766	Reliabel
	Item 4	0,755	0,714	Reliabel
	Item 5	0,755	0,733	Reliabel
	Item 6	0,755	0,697	Reliabel
	Item 7	0,755	0,723	Reliabel
	Item 9	0,755	0,752	Reliabel
	Item 10	0,755	0,720	Reliabel
	Item 11	0,755	0,714	Reliabel
	Item 12	0,755	0,781	Reliabel
	Item 15	0,755	0,729	Reliabel

(Sumber data: *Output SPSS 20*)

Tabel 9
Realibility Statistic
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	12

(Sumber Data : *Output SPSS 20*)

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alfa* sebesar $0,755 > 0,6$ yang artinya instrumen variabel proses pelatihan karyawan cukup reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

2. Menguji realibilitas instrument variabel (Y) Kinerja karyawan dapat dianalisis melalui program komputer SPSS 20 maka diperoleh nilai *Alfa Cronbach* sebagai berikut:

Tabel 10
Uji Realibilitas Variabel kinerja karyawan dengan SPSS Item-Total Statistik

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's alfa</i>	<i>Cronbach's alfa if item deleted</i>	keterangan
Kinerja Karyawan	Item 1	0,791	0,763	Reliabel
	Item 2	0,791	0,812	Reliabel
	Item 3	0,791	0,806	Reliabel
	Item 4	0,791	0,764	Reliabel
	Item 5	0,791	0,775	Reliabel
	Item 6	0,791	0,747	Reliabel
	Item 7	0,791	0,756	Reliabel
	Item 9	0,791	0,794	Reliabel
	Item 10	0,791	0,760	Reliabel
	Item 11	0,791	0,754	Reliabel
	Item 15	0,791	0,773	Reliabel

(Sumber data : Output SPSS 20)

Tabel 11
Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	11

(Sumber data: *Output SPSS 20*)

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alfa* sebesar $0,791 > 0,6$ yang artinya instrumen variabel kinerja karyawan sangat reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

3.8 Metode Analisis Data

1. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Singgih Santoso (2010,141) analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mempelajari apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan analisis regresi memprediksikan seberapa jauh pengaruh tersebut secara spesifik, tujuan analisis korelasi adalah ingin mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan, dan jika terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut.

Secara teoritis, dua variabel dapat sama sekali tidak berhubungan ($r=0$), berhubungan secara sempurna ($r=1$), atau antara kedua angka tersebut. Arah korelasi juga dapat positif (berhubungan searah) atau negatif (berhubungan berlainan arah). Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan korelasi dapat dikelompokan sebagai berikut :

Dapat diukur dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

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

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi
 $\sum x$: Total jumlah dari variabel X
 $\sum y$: Total jumlah dari variabel Y
 $\sum xy$: Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y
 $\sum x^2$: Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
 $\sum y^2$: Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
 n : Banyaknya pasangan data X dan Y

Tabel 12
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

*Catatan : 1 berarti korelasi sempurna Sugiyono (2012,184)

2. Analisis Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) mempunyai hubungan kuat.

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

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

Sugiyono (2012,186)

3. Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistik parametrik analisis linier sederhana atau tunggal. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan uji t statistik.

a. Uji hipotesis statistik

$H_a: r > 0$; berarti ada hubungan antara (pelatihan) dan (kinerja karyawan).

b. Uji t -statistik

Uji t -statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara variabel bebas secara varsial terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian

keberartian masing-masing koefisien masing-masing regresi dengan menggunakan uji t-statistik sebagai berikut :

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

Keterangan :

t : nilai uji t

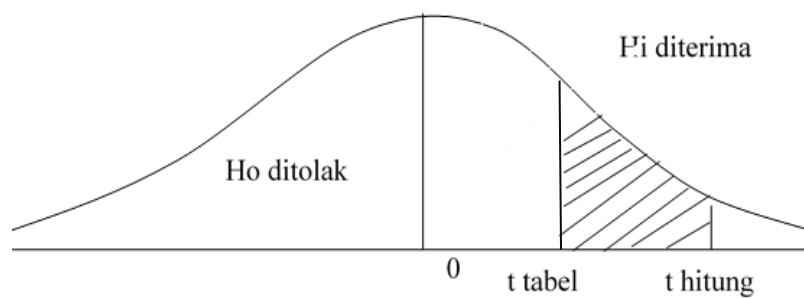
r : nilai korelasi

n : besarnya sampel

(Sugiyono 2012, 163)

Untuk mengetahui hasil hipotesis apakah H_0 diterima atau di tolak, maka perlu dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil pengujian t-statistik menggunakan program SPSS. Apabila hasil perhitungannya dari :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima



Gambar 5
Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Honoris Industry

PT Honoris Industry adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur sebagai divisi modern group yang memproduksi produk bermerek Jepang. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1982. PT Honoris Industry ini terletak di dua tempat, yang pertama terletak di Jl Raya Bekasi Km 25, Cakung Jakarta Timur, Indonesia. Kemudian perusahaan yang ke dua terletak di Jl. Raya Sukabumi Km 2 Ciawi, Bogor, Indonesia. Pada awal mula nya perusahaan ini didirikan di Jakarta pada tahun 1971 dengan pendiri mending Mr. Otje, Honoris memulai sebagai agen untuk produk Fuji di Sulawesi dan akhirnya menjadi agen tunggal pada tahun 1974 di Indonesia dengan berusaha memasuki berbagai bisnis dan membangun modern menjadi Top 100 perusahaan di Indonesia. Untuk luas lahan PT Honoris Industry Ciawi yakni seluas 60.000 m², dengan luas gedung seluas 12.000 m², dan karyawan sebanyak 1.370 orang seluruhnya. Perusahaan ini sudah memakai ISO 9001 : 2008 dengan memiliki fitur perakitan seni dan fasilitas manufaktur. Sebagian besar produknya di ekspor ke berbagai negara, khususnya Jepang, Amerika Serikat, Eropa, Timur Tengah, dan negara-negara ASEAN lainnya. Saat ini di transformasikan menjadi perusahaan multi bisnis dan teknologi tinggi dalam pencahayaan dan KWH meter. Perusahaan pun berharap untuk menjadi pilihan pertama konsumen yang dapat diandalkan dalam perlengkapan pencahayaan LED.

Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta, salah satu perusahaan yang memproduksi peralatan rumah tangga. Berikut sejarah produk yang telah di produksi oleh PT Honoris Industry :

3. *Camera/FUJI FILM* (1982 – 2007)
4. *Optical part/ CHINNONTECH, SCHOTT GLASS, LEICA* (1982 – 2007)
5. *Car Audio/PIONEER* (1994 – 2005)
6. *Metal Honeycomb/ SHOWA* (2000 – 2009)
7. *Digital Instrumen/ KAWAI* (2001 – 2011)
8. *TV/ HITACHI, KONKA, MODERNIC* (2003 – 2009)
9. *Print Photo Booth / MPRISA, MPS* (2005 – 2008)
10. *E-Bike/ EMOTO* (2006 – 2009)
11. *Photo printer + Consumable/ SHINKO* (2006 – 2011)
12. *Gas Cooker/ HITACHI, MODERNIC* (2006 – 2010) dll,
13. *Lampu LED/ HORI* sampai 2017.

Visi PT Honoris Industry :

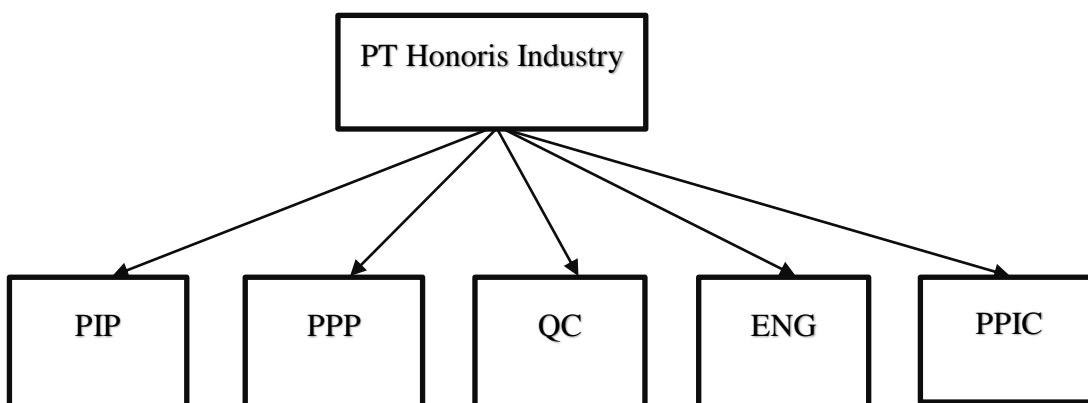
Menjadi pemasar utama bagi produk-produk konsumen yang aman, berkualitas, dengan harga yang kompetitif serta memberikan manfaat yang tinggi bagi masyarakat.

Misi PT Honoris Industry :

Meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui pemanfaatan sumber daya dan teknologi guna memenuhi kepuasan pelanggan serta meningkatkan nilai bagi masyarakat dan pemegang saham.

4.1.2. Kegiatan Perusahaan/Produksi

PT Honoris Industry terdiri dari 5 (lima) divisi atau bagian yang semuanya sangat mendukung perusahaan demi tercapainya suatu tujuan di perusahaan. Sebagai berikut :



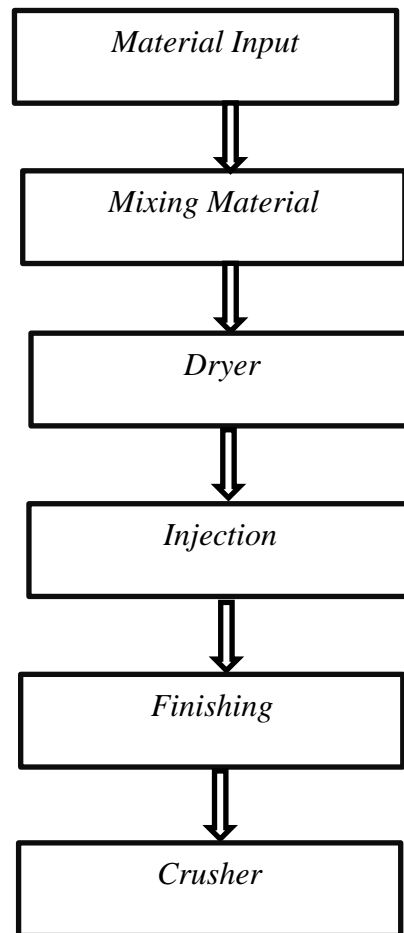
Gambar 6
Kurva Divisi PT Honoris Industry

Untuk jadwal kerja karyawan bagian PPP, dibagi menjadi 2 shift :

1. Dari pukul 07.00-16.00 WIB
2. Dari pukul 16.00-24.00 WIB

Berhubung pada penelitian skripsi ini peneliti mendalami bagian PPP atau lebih dikenal *paint printing*. Berikut ini flowchart langkah awal proses pembuatan lampu LED HORI :

Proses Produksi *Plastic Injection*



Gambar 7
Flowchart Produksi

Keterangan proses bijih plastic hingga menjadi part adalah sebagai berikut :

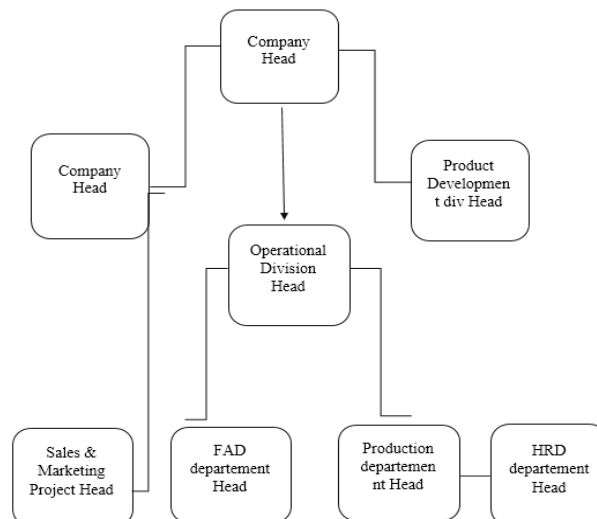
- Tahap 1 : Memasukan bahan baku berupa resin/bijih plastic kedalam tanki penampungan.
- Tahap 2 : Proses pencampuran material murni abs dan material daur ulang/regrind
- Tahap 3 : Mengeringkan material sebelum dikirim kemesin injection, karena jika material mengandung air maka part-nya akan cacat.
- Taharp 4 : Material yang sudah dikeringkan di *dryer* akan dikirim untuk ditampung di mini hopper untuk selanjutnya material bijih akan dirubah ke bentuk cairan oleh *heater*, setelah berubah mejadi bentuk cair, material akan di dorong oleh *screw* hingga mengisi celah-celah didalam mold yang memang di desain sesuai bentuk part dengan tekanan tinggi setelah jadi bentuk part, mold akan membuka kemudian ejector akan mendorong part yang menempel di *core side* mold hingga akhirnya part diambil oleh robot.

Tahap 5 : Setelah part diambil oleh robot akan diletakan di *conveyor* hingga akhirnya part akan diletakan di *conveyor* hingga akhirnya part akan di check oleh operator dan dilakukan pemotongan *runner*.

Tahap 6 : Penghancuran part hasil produksi yang tergolong cacat, akan dimasukan kedalam mesin penghancur hingga part akan menjadi serbuk plastik kasar yang disebut *regind* yang nantinya akan dicampurkan dengan material murni.

Perlu diperhatikan dalam menekan cacat produk yang paling tinggi sebagai prioritas perbaikan dalam sistem agar kedepannya, nilai *no goods* bisa semakin ditekan. Perbaikan ini diperlukan agar bagian *Quality Control* dan produksi mampu meningkatkan efisiensi produk sehingga angka produktivitas bisa memenuhi target yang telah ditetapkan. Dan diidentifikasi dengan metode sebab akibat dapat digunakan untuk memetakan perbaikan mana yang menjadi prioritas.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 8

Bagan Struktur Organisasi PT Honoris Industry

(Sumber: PT Honoris Industry, 2017)

4.1.4 Tugas dan Wewenang

1. *Company Head*

Sebagai kepala produksi, yang bertanggung jawab atas segala permasalahan yang berkaitan dengan produksi dari sebuah perusahaan.

2. *Operational Division*

Manajer Operasional, bertanggung jawab untuk memastikan organisasi berjalan sebaik mungkin dalam memberikan pelayanan dan memenuhi harapan para pelanggan dan klien.

3. *Product Development*

Bertanggung jawab terhadap pengembangan produk.

4. *Sales & Marketing Project Head*
Bertanggung jawab untuk mendapatkan pencapaian yang tinggi dalam keseluruhan proses sales marketing serta mengembangkan dan mempertahankan hubungan bisnis yang baik dengan klien maupun antar departemen.
5. *FAD Departemen Head (Financial & Accounting Division)*
Bertanggung jawab mengurus segala pencatatan keuangan yang terjadi pada kantor cabang dimana pencatatan tersebut akan dilaporkan ke *branch manager* untuk diinformasikan kembali ke kantor pusat.
6. *Production Departemen Head*
Memberikan pengarahan kepada *executive*, pembuatan konsep serta melakukan pengawasan jalannya proses produksi.
7. *HRD Departemen Head*
 - a. Bertugas melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja, ada persiapan, recruitmen tenaga kerja serta seleksi tenaga kerja (selection),
 - b. Pengembangan dan evaluasi karyawan,
 - c. Pemberian kompensasi dan proteksi pada pegawai.

4.2 Profil Responden

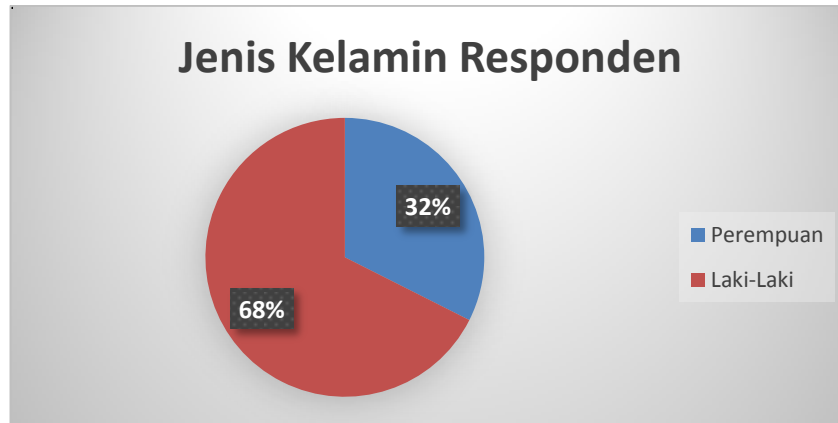
Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan teknik kuisioner dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT Honoris Industry bagian PIP/*Platic Injection Product*. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dibutuhkan responden sebanyak 148 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut dibawah ini karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 15 dibawah ini:

Tabel 13
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	48	32%
Laki-laki	100	68%
Jumlah	148	100%

(Sumber: Data Primer Kuisioner)



Gambar 9
Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan tabel dan diagram di atas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 100 responden dengan persentase 68% lebih banyak jika dibandingkan dengan responden berjenis kelamin perempuan yaitu 48 responden dengan persentase 32%. Sehingga jumlah karyawan pada PT Honoris Industry bagian produksi *Paint Printing* di dominasi oleh laki-laki.

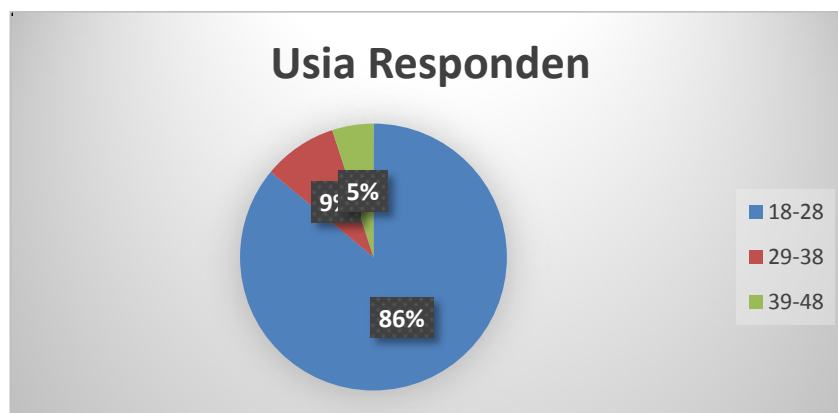
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 16 sebagai berikut:

Tabel 14
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	Persentase
18-28	128	86%
29-38	13	9%
39-48	7	5%
>48	0	0
Jumlah	148	100%

(Sumber: Data Primer Kuisisioner)



Gambar 10
Usia Responden

Berdasarkan tabel dan diagram di atas, responden dengan usia 18-28 tahun sebanyak 128 orang dengan persentase 86%, usia 29-38 tahun 13 orang dengan persentase 9% dan usia 39-48 tahun 7 orang dengan persentase 5%. Sehingga jumlah responden dengan usia 18-28 tahun lebih mendominasi jumlah karyawannya jika dibandingkan dengan usia yang lain, karena berada pada usia produktif sesuai dengan yang dibutuhkan serta berdasarkan permohonan permintaan tenaga kerja yang diajukan oleh pihak PT Honoris Industry bagian produksi *plastic injection Product*.

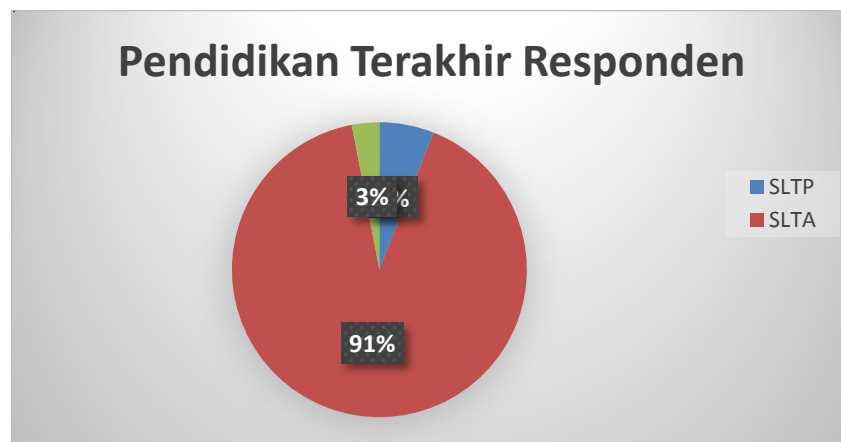
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 17 sebagai berikut:

Tabel 15
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Tanggapan Responden	
	Jumlah Responden	Persentase
SD	0	0
SLTP	9	6%
SLTA	134	91%
Diploma/Sarjana	5	3%
Jumlah	68	100%

(Sumber: Data Primer Kuisisioner)



Gambar 11
Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan tabel dan diagram di atas, responden dengan pendidikan terakhir SLTP 9 orang dengan persentase 6%, SLTA 134 orang dengan persentase 91% dan Diploma 5 orang dengan persentase 3%. Sehingga jumlah responden dengan pendidikan terakhir SLTA lebih diutamakan dari pada karyawan dengan pendidikan terakhir SLTP, hal tersebut sesuai dengan permohonan permintaan tenaga kerja yang diajukan oleh pihak PT Honoris Industry bagian produksi *plastic injection*.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Proses Pelatihan Karyawan pada PT Honoris Industry

Proses Pelatihan karyawan diharapkan dapat memberikan arahan yang sesuai terhadap organisasi di samping untuk mengembangkan kinerja dan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan pun akan sangat bergantung kepada bagaimana karyawan dapat melatih dan mengembangkan kemampuannya, demikian pelatihan karyawan sesuai bidangnya sangatlah penting dalam mengelola sumber daya manusia. Pada PT Honoris Industry bagian plastic inection product, apabila karyawan sebagai individu tidak dapat mengikuti pelatihan dengan baik, maka kinerja karyawannya rendah, hal tersebut dapat disebabkan oleh adanya kesalahan dalam bekerja karena karyawan tidak mengikuti pelatihan dengan baik dan harus mengikuti ulang pelatihan untuk mengembangkan diri . Hal ini pun dapat berdampak pada tidak optimalnya kinerja karyawan.

Berikut di bawah ini adalah penilaian dari responden karyawan melalui kuisisioner mengenai Pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry:

1. Penilaian Terhadap Variabel Pelatihan Karyawan

Penilaian terhadap variabel pelatihan karyawan terdiri dari 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator pelatihan karyawan. Dinilai dengan jawaban responden menggunakan analisa frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel dibawah ini, sebagai berikut:

a. Instruktur Pelatihan

Penilaian terhadap variabel pelatihan karyawan terdiri dari 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator pelatihan karyawan. Dinilai dengan jawaban responden menggunakan analisa frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel dibawah ini, sebagai berikut.

Tabel 16

Jawaban “Instruktur Pelatihan karyawan memberikan materi yang jelas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase%
Sangat setuju	5	42	210	28%
Setuju	4	70	280	47%
Ragu-ragu	3	29	87	20%
Tidak setuju	2	7	14	5%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	591	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai pelatihan karyawan dengan indikator “Instruktur Pelatihan” melalui pernyataan “Instruktur pelatihan karyawan memberikan materi yang jelas”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Karena pada bagian produksi *platic injection* pelatihan karyawan instruktur memberikan materi

yang jelas dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh divisi, sehingga mudah dipahami oleh karyawan.

Tabel 17

Jawaban “Instruktur Pelatihan Karyawan Memberikan arahan yang sesuai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat setuju	5	38	190	26%
Setuju	4	77	308	52%
Ragu-ragu	3	30	90	20%
Tidak setuju	2	3	6	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	594	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai pelatihan karyawan dengan indikator “Instruktur Pelatihan” melalui pernyataan “Instruktur Pelatihan Karyawan memberikan arahan yang sesuai”. Skor tertinggi karyawan memilih setuju. Karena karyawan pada bagian produksi *plastic injection* ini diberikan arahan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan dan sesuai yang dibutuhkan oleh divisi *plastic injection*.

Tabel 18

Jawaban “Instruktur Pelatihan karyawan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang jelas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat setuju	5	51	255	35%
Setuju	4	82	328	55%
Ragu-ragu	3	15	45	10%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	628	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai pelatihan karyawan dengan indikator “Instruktur Pelatihan” melalui pernyataan “Instruktur Pelatihan Karyawan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang jelas”. Sebanyak 82 orang responden dengan skor total 328 dan persentase 55% memilih setuju. Dari pernyataan tersebut bisa dikatakan instruktur pada pelatihan telah memberikan pengetahuan dan keterampilan yang jelas, dimana pengetahuan dan keterampilan sangat penting bagi karyawan .

b. Peserta pelatihan

Tabel 19

Jawaban “Peserta pelatihan mengikuti setiap proses pelatihan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat setuju	5	39	195	26%
Setuju	4	67	268	45%
Ragu-ragu	3	26	78	18%
Tidak setuju	2	16	32	11%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	573	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai pelatihan karyawan dengan indikator “Peserta pelatihan” melalui pernyataan “Peserta pelatihan mengikuti setiap proses pelatihan”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Karena keikutsertaan peserta dalam mengikuti setiap proses pelatihan adalah kunci utama agar karyawan memiliki kinerja yang baik dimasa mendatang.

Tabel 20

Jawaban “Peserta pelatihan memiliki semangat dalam mengikuti pelatihan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase%
Sangat setuju	5	45	225	30%
Setuju	4	90	360	61%
Ragu-ragu	3	13	39	9%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	624	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai pelatihan karyawan dengan indikator “Peserta pelatihan” melalui pernyataan “peserta pelatihan memiliki semangat dalam mengikuti pelatihan”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Karena karyawan memiliki semangat yang bagus dalam mengikuti pelatihan kerja di PT.Honoris sehingga pelatihan berjalan dengan baik.

Tabel 21

Jawaban “Peserta pelatihan mengikuti seleksi dalam proses pelatihan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase%
Sangat setuju	5	44	220	30%
Setuju	4	79	316	53%
Ragu-ragu	3	13	39	9%
Tidak setuju	2	12	24	8%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	599	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai pelatihan karyawan dengan indikator “Peserta pelatihan” melalui pernyataan “peserta pelatihan mengikuti seleksi dalam proses pelatihan”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Karena untuk karyawan baru, karyawan diberikan pelatihan dan skill selama 10 hari, karyawan akan mendapatkan pengarahan serta pembuatan barang produksi dengan didampingi supervisor divisi. Dan yang akan ada proses seleksi yang lolos program pelatihan . yang tidak lolos biasanya mengikuti ulang pelatihan.

c. Materi Pelatihan

Tabel 22

Jawaban “Materi Pelatihan karyawan sesuai dengan komponen peserta”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat setuju	5	29	145	20%
Setuju	4	84	336	56%
Ragu-ragu	3	29	87	20%
Tidak setuju	2	6	12	4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	
Jumlah		148	580	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai pelatihan karyawan dengan indikator “Materi Pelatihan” melalui pernyataan “Materi Pelatihan karyawan sesuai dengan komponen peserta”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Karena pelatihan di PT.Honoris memberikan materi kepada peserta sesuai dengan komponen peserta yang ada .

Tabel 23

Jawaban “Materi pelatihan karyawan sesuai dengan tujuan ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat setuju	5	44	220	30%
Setuju	4	83	332	56%
Ragu-ragu	3	21	63	14%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	615	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai pelatihan karyawan dengan indikator “materi pelatihan” melalui pernyataan “Materi pelatihan karyawan sesuai dengan tujuan ”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Karena tujuan adalah kunci dari sebuah proses program kerja .

d. Metode Pelatihan

Tabel 24

Jawaban “Metode pelatihan karyawan sesuai dengan sasaran yang jelas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase%
Sangat setuju	5	47	235	32%
Setuju	4	72	288	48%
Ragu-ragu	3	29	60	20%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	583	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai pelatihan karyawan dengan indikator “metode pelatihan” melalui pernyataan “Metode pelatihan karyawan sesuai dengan sasaran yang jelas”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Metode dalam pelatihan adalah suatu cara yang ditempuh agar pelatihan mencapai tujuan dan sesuai dengan sasaran sehingga metode pada pelatihan karyawan PT.Honoris bagian plastic injection sesuai dengan sasaran dan jelas.

Tabel 25

Jawaban “Metode pelatihan karyawan sesuai dengan tujuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat setuju	5	39	195	26%
Setuju	4	84	336	57%
Ragu-ragu	3	18	54	12%
Tidak setuju	2	7	14	5%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	599	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai pelatihan karyawan dengan indikator “metode pelatihan” melalui pernyataan “Metode pelatihan karyawan sesuai dengan tujuan”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Pada pelatihan tentunya memiliki tujuan , jika pelatihan memiliki metode yang baik maka metode yang digunakan akan sesuai dengan tujuan pada pelatihan karyawan.

Tabel 26

Jawaban “Metode pelatihan karyawan sesuai dengan materi yang disampaikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat setuju	5	31	155	21%
Setuju	4	73	292	49%
Ragu-ragu	3	36	108	24%
Tidak setuju	2	8	16	6%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	599	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai pelatihan karyawan dengan indikator “metode pelatihan” melalui pernyataan “Metode pelatihan karyawan sesuai dengan materi yang disampaikan”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Pada pelatihan metode yang disampaikan sesuai dengan materi pelatihan karyawan yang sudah di tetapkan sebelumnya,

e. Tujuan pelatihan

Tabel 27

Jawaban “Tujuan pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan karyawan ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat setuju	5	52	260	36%
Setuju	4	76	304	51%
Ragu-ragu	3	12	36	8%
Tidak setuju	2	8	16	5%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	616	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai pelatihan karyawan dengan indikator “tujuan pelatihan” melalui pernyataan “Tujuan pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan karyawan”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Dari tercapainya tujuan dari pelatihan maka dapat meningkat keterampilan karyawan, sehingga kinerjanya pun baik .

Dapat disimpulkan bahwa dari pelatihan karyawan pada ke 5 (lima) indikator, skor tertinggi pada setiap indikatornya adalah: Instruktur Pelatihan skor tertinggi 628, Peserta Pelatihan memiliki skor tertinggi 624, Materi Pelatihan memiliki skor tertinggi 615, metode pelatihan memiliki skor tertinggi 599, tujuan pelatihan memiliki skor tertinggi 616.

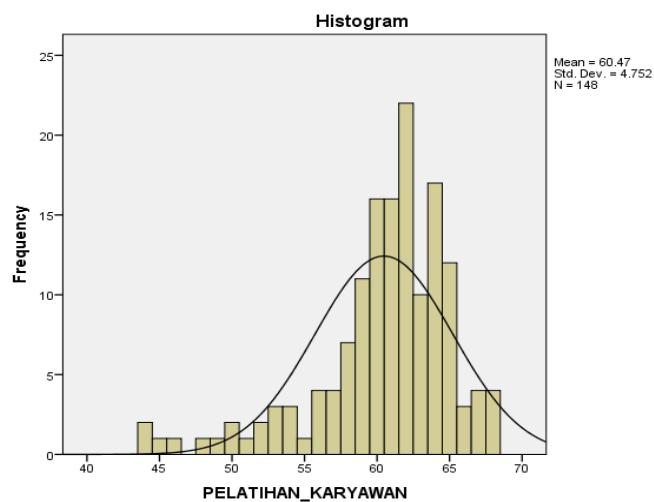
Hasil analisa skor yang dominan terdapat pada indikator Instruktur Pelatihan yaitu 628 dengan pernyataan instruktur pelatihan karyawan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang jelas. Artinya karyawan PT Honoris Industry bagian produksi *plastic injection* ini pada saat mengikuti pelatihan menerima arah dari instruktur berupa pengetahuan dan keterampilan yang jelas, jika instruktur tidak memberikan pengetahuan dan keterampilan dengan jelas maka akan sangat berpengaruh pada kinerja dimasa mendatang. Terlebih untuk bagian produksi yang memang membutuhkan keterampilan dan ketelitian, sedangkan hasil analisa skor terendah terdapat pada indikator metode pelatihan yaitu 599. artinya rendahnya metode pada pelatihan karyawan bagian produksi *plastic injection* ini dikarenakan kurang baiknya metode pelatihan yang dibuat serta disampaikan oleh instruktur.

Jadi bila dikaitkan dengan pelatihan karyawan saat ini Metode Pelatihan menjadi hal yang dominan dalam pelatihan karyawan, metode yang dibutuhkan perusahaan untuk pelatihan sangat dipertimbangkan dengan baik terutama pada

bagian produksi, sedangkan hubungan pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan cukup tinggi, karena pelatihan karyawan yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang tinggi, karyawan bekerja dengan nyaman sesuai dengan kompetensinya, hasil produksi yang dihasilkan pun akan lebih optimal jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengikuti proses pelatihan dengan baik, kinerja karyawan rendah karena tidak fokus dalam mengikuti pelatihan, rendahnya hasil produksi, menurunnya semangat kerja dapat terjadi.

Tabel 28
Analisa Hasil Frekuensi Pelatihan Karyawan

Statistics PELATIHAN_KARYAWAN		
N	Valid	148
	Missing	0
Mean		60.47
Std. Error of Mean		.391
Median		61.00
Mode		62
Std. Deviation		4.752
Variance		22.577
Skewness		-1.348
Std. Error of Skewness		.199
Kurtosis		2.242
Std. Error of Kurtosis		.396
Range		24
Minimum		44
Maximum		68
Sum		8950



(Sumber : Ouput SPSS 20)

Gambar 12
Histogram Pelatihan Karyawan

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel Pelatihan Karyawan (X), sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik X} : = \frac{(2) + (2)}{2}$$

$$= 36$$

Maka skor empirik sebesar 60,47, sementara skor teoritik sebesar 36, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel pelatihan karyawan (X), yaitu ($60,47 > 36$) artinya baik.

2. Penilaian Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator kinerja karyawan. Dinilai dengan jawaban responden menggunakan analisa frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel dibawah ini, sebagai berikut:

a. Kualitas

Tabel 29

Jawaban “Kinerja karyawan yaitu Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat setuju	5	34	170	23%
Setuju	4	84	336	57%
Ragu-ragu	3	15	45	10%
Tidak setuju	2	13	26	9%
Sangat tidak setuju	1	2	2	1%
Jumlah		148	579	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator “kualitas” melalui pernyataan “Kinerja karyawan yaitu Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Karena karyawan tentunya sudah melakukan yang terbaik dengan mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur yang ada pada perusahaan.

Tabel 30

Jawaban “Kinerja karyawan yaitu Memberikan informasi pekerjaan yang akurat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase%
Sangat setuju	5	38	190	26%
Setuju	4	77	308	52%
Ragu-ragu	3	30	90	20%
Tidak setuju	2	3	6	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	594	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator “kualitas” melalui pernyataan

“Kinerja karyawan yaitu Memberikan informasi pekerjaan yang akurat”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Karena didalam bekerja informasi mengenai pekerjaan itu harus akurat, giuna meningkatkan kualitas kerja pada perusahaan.

Tabel 31

Jawaban “Kinerja karyawan yaitu Menyelesaikan setiap pelatihan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase%
Sangat setuju	5	51	255	35%
Setuju	4	82	328	55%
Ragu-ragu	3	15	45	10%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	594	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator “kualitas” melalui pernyataan “Kinerja karyawan yaitu Memberikan informasi pekerjaan yang akurat”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Karena karyawan pada PT honoris telah mengikti pelatihan dengan baik,hal tersebut berpengaruh kepada kinerja karyawan yang baik.

b. Kuantitas

Tabel 32

Jawaban “Kinerja karyawan yaitu bersedia bekerja overtime tanpa diberikan kompensasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat setuju	5	39	195	26%
Setuju	4	67	268	45%
Ragu-ragu	3	26	78	18%
Tidak setuju	2	16	32	11%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	573	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator “kuantitas” melalui pernyataan “Kinerja karyawan yaitu bersedia bekerja overtime tanpa diberikan kompensasi ”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya,dengan bersedia bekerja overtime tanpa diberikan kompensasi.

Tabel 33
Jawaban “Kinerja karyawan yaitu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat setuju	5	46	230	%
Setuju	4	89	356	%
Ragu-ragu	3	13	39	%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	625	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator “kuantitas” melalui pernyataan “Kinerja karyawan yaitu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh, dengan teliti sehingga pekerjaan yang dikerjakan selesai tepat waktu dan karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tabel 34
Jawaban “Kinerja karyawan yaitu Mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat setuju	5	44	220	30%
Setuju	4	79	316	53%
Ragu-ragu	3	13	39	9%
Tidak setuju	2	12	24	8%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	599	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator “kuantitas” melalui pernyataan “Kinerja karyawan yaitu Mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Karena karyawan melakukan pekerjaannya dengan tulus, tidak dijadikan beban ketika harus diberikan target. Sehingga pekerjaan yang dikerjakan berjalan efektif dan efisien.

c. Inisiatif

Tabel 35
Jawaban “Kinerja karyawan yaitu datang kerja lebih awal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase %
Sangat setuju	5	29	145	20%
Setuju	4	84	336	36%
Ragu-ragu	3	29	87	20%
Tidak setuju	2	6	12	4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	580	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator “Inisiatif” melalui pernyataan “Kinerja karyawan yaitu datang kerja lebih awal”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Karena sebagian karyawan PT.Honoris sering bekerja dengan datang lebih awal.

Tabel 36

Jawaban “Kinerja karyawan yaitu menawarkan diri untuk kerja lembur”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase%
Sangat setuju	5	44	220	30%
Setuju	4	83	332	56%
Ragu-ragu	3	21	63	14%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	615	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator “inisiatif” melalui pernyataan “Kinerja karyawan yaitu menawarkan diri untuk kerja lembur”. Skor tertinggi responden memilih sangat setuju. Mengerjakan tugas pekerjaan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang optimal sehingga barang produksi memiliki kualitas yang bagus. Sehingga karyawan harus bekerja lembur agar target produksi tercapai.

d. Kerjasama

Tabel 37

Jawaban “Kinerja karyawan yaitu menerima saran yang baik dari rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase%
Sangat setuju	5	47	235	32%
Setuju	4	72	288	48%
Ragu-ragu	3	29	87	20%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	610	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator “kerjasama” melalui pernyataan “Kinerja karyawan yaitu menerima saran yang baik dari rekan kerja”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Kerjasama dalam bekerja di perusahaan adalah salah satu faktor yang sangat penting, terutama dengan menerima saran dari rekan pekerjaan akan menambah ide atau gagasan baru dalam bekerja.

Tabel 38

Jawaban “Kinerja karyawan yaitu bersedia bekerja dalam tim/kelompok”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase%
Sangat setuju	5	40	200	27%
Setuju	4	83	332	56%
Ragu-ragu	3	18	54	12%
Tidak setuju	2	7	14	5%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148	600	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator “kerjasama” melalui pernyataan “Kinerja karyawan yaitu menawarkan diri untuk kerja lembur”. Skor tertinggi responden memilih sangat setuju. Selain menerima saran dari rekan kerja, karyawan PT.Honoris pun sering bekerja dalam tim/kelompok, agar meringankan beban tugas pekerjaan.

e. Tanggung Jawab

Tabel 39

Jawaban “Tanggung jawab kinerja karyawan dengan menjaga rahasia perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase%
Sangat setuju	5	52	260	35%
Setuju	4	76	304	51%
Ragu-ragu	3	12	36	8%
Tidak setuju	2	8	16	6%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		148		100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuisioner)

Berdasarkan tabel di atas penelitian dilakukan kepada 148 orang responden mengenai kinerja karyawan dengan indikator “Tanggung jawab” melalui pernyataan “Tanggung jawab kinerja karyawan dengan menjaga rahasia perusahaan”. Skor tertinggi responden memilih setuju. Rahasia perusahaan sangat penting dan dijaga oleh perusahaan, jika rahasia perusahaan sampe bocor keluar, maka akan berakibat fatal bagi perusahaan tersebut, maka dari itu karyawan wajib menjaga rahasia perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa dari kinerja karyawan pada ke 5 (lima) indikator, skor tertinggi pada setiap indikatornya adalah: Kualitas memiliki skor 594, kuantitas memiliki skor 625, inisiatif memiliki skor 615, Kerjasama memiliki skor 610 dan Tanggung jawab memiliki skor 616.

Hasil analisa skor yang dominan terdapat pada indikator kuantitas yaitu 625 dengan pernyataan kinerja karyawan yaitu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Artinya PT Honoris Industry bagian produksi *plastic injection* ini memiliki kinerja yang baik karena karyawannya mampu mengerjakan tugas pekerjaan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang optimal sehingga

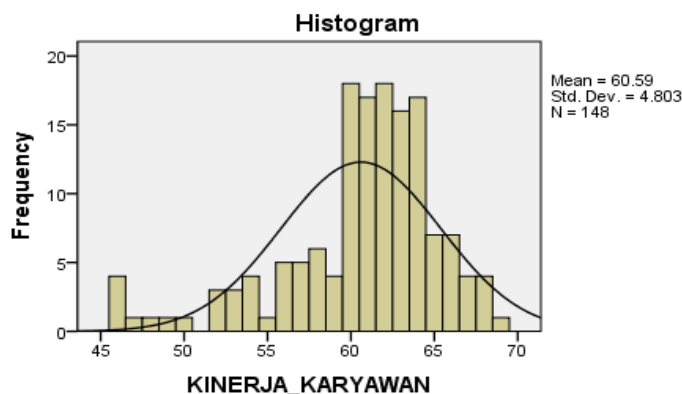
barang produksi memiliki kuliatas yang bagus. Sedangkan hasil analisa skor terendah terdapat pada indikator kualitas yaitu 594 dengan pernyataan Kinerja karyawan yaitu memberikan informaasi pekerjaan yang jelas. artinya kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil kerja saja tetapi juga dari rekan kerja serta suasana kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, jika hanya berorientasi pada hasil saja tetapi tidak mementingkan prosesnya pun tidak baik. Karyawan harus tetap sesuai dengan peraturan yang ditentukan oleh PT Honoris Industry.

Sehingga kinerja karyawan dinilai baik karena karyawan memiliki kinerja dengan mengerjakan tugas semaksimal mungkin, di ikuti hubungan pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan yang sangat berhubungan kaitannya.

Tabel 40
Analisa Hasil Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
KINERJA_KARYAWAN		
N	Valid	148
	Missing	0
Mean		60.59
Std. Error of Mean		.395
Median		61.50
Mode		60 ^a
Std. Deviation		4.803
Variance		23.073
Skewness		-1.192
Std. Error of Skewness		.199
Kurtosis		1.530
Std. Error of Kurtosis		.396
Range		23
Minimum		46
Maximum		69
Sum		8968

(Sumber : *Output SPSS 20*)



Gambar 13
Histogram Kinerja karyawan

Perbandingan skor empirik dan skor teoritik pada variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritik X} = \frac{(1)(11) + (5)(11)}{2} = 33$$

Maka skor empirik sebesar 60,59, sementara skor teoritik sebesar 33 dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Kinerja kerja karyawan (Y), yaitu ($60,59 > 33$) artinya baik.

4.3.2. Hubungan Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan pada PT Honoris Industry

1. Analisis Koefisien korelasi *product moment*

Berikut ini akan dilakukan analisis koefisien korelasi *product moment* menggunakan SPSS 20 untuk mengetahui keeratan hubungan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry.

Tabel 41
Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Correlations			
		PELATIHAN	KINERJA
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	.955**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	148	148
KINERJA	Pearson Correlation	.955**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	148	148

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya *pearson product moment* adalah $r = 0,955$. Artinya hubungan pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan sangat kuat. Ini berarti H_0 diterima yang berarti pelatihan karyawan mempunyai hubungan yang positif atau sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 42
Nilai Interval Korelasi

No	Nilai Korelasi (r)	Persentase	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199		Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399		Rendah
3	0,40 - 0,599		Sedang
4	0,60 - 0,799		Kuat
5	0,80 - 1,000	0,955	Sangat Kuat

*Catatan : 1 berarti korelasi sempurna

2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan *Product moment* bahwa nilai korelasi sebesar $r = 0,955$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,955^2 \times 100\% \\ KD &= 91.20\% \end{aligned}$$

3. Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $r = 91.20\%$, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan karyawan memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 91.20%. Sedangkan sisanya 8.8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar pelatihan karyawan.

4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : r = 0$: Tidak terdapat hubungan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry.

$H_a : r \neq 0$: terdapat hubungan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry.

- b. Menentukan t_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = t_h = \frac{0,955\sqrt{(48-2)}}{\sqrt{(-0.955^2)}}$$

$$= \frac{11.54}{0,3}$$

$$= 38.46$$

$$t_{tabel} = 148-2$$

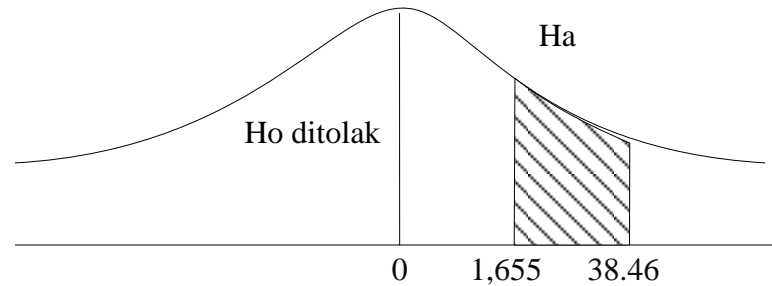
$$= 146$$

$$= 0,05 = 146$$

$$t_{tabel} = 1,655$$

- c. Menentukan t_{Tabel}
 Nilai tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha=0,05$ $df = n-2$ atau $148-2 = 146$, maka dapat diperoleh $t_{\text{tabel}} 1,655$.

- d. Kurva



Gambar 14.
 Kurva Hipotesis

- e. Kesimpulan
 Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($38,46 > 1,668$) maka H_a diterima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Indstry.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Diketahui secara umum bahwa program pelatihan karyawan pada PT Honoris Industry baik, hal ini dapat dilihat berdasarkan skor empirik (X) sebesar $60,47 >$ skor teoritiknya adalah 36. Dapat diartikan jawaban responden atas instrumen proses penempatan karyawan baik yaitu ($60,62 > 36$).
2. Diketahui secara umum bahwa kinerja karyawan pada PT Honoris Industry baik, hal ini dilihat berdasarkan nilai skor empirik (Y) sebesar $60,59 >$ skor teoritiknya adalah 33. dapat diartikan jawaban responden atas instrumen kinerja karyawan baik yaitu ($60,62 > 33$).
3. Terdapat hubungan yang positif antara program pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry. Dapat dilihat hasil analisis sebagai berikut :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi product moment diperoleh $r = 0,955$ artinya hubungan program pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang sangat kuat.
 - b. Bahwa program pelatihan karyawan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja karyawan sebesar 91,20% sedangkan sisanya 8,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar program pelatihan karyawan.
 - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($38,46 > 1,655$) maka H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara program pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Honoris Industry.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan dan hasil dari analisis di atas, maka penulis akan memberikan masukan serta saran yang mungkin bermanfaat bagi PT Honoris Industry dan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak PT Honoris Industry, sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dengan variabel program pelatihan karyawan (X) terdapat kelemahan pada indikator metode pelatihan rendahnya metode pada pelatihan karyawan bagian produksi *plastic injection* ini dikarenakan kurang baik nya metode pelatihan yang dibuat serta disampaikan oleh instruktur. Sehingga perusahaan harus lebih memnerikan arahan terhadap metode pada pelatihan karyawan.

2. Pada indikator kualitas yaitu dengan pernyataan Kinerja karyawan yaitu memberikan informasi pekerjaan yang jelas di PT Honoris banyak karyawan yang tidak memberikan informasi pekerjaannya dengan jelas maka dari itu perlu diperhatikan lagi.
3. Keterkaitan adanya hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan, tentu dengan pelatihan kinerjanya perlu ditingkatkan lagi agar menciptakan karyawan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Johar & A. Fauzi. 2007, *Aplikasi Exel Dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Alex Media komputindo
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. 2013. *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore
- Cardoso dalam Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Dessler, Garry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta: PT. INDEKS.
- Dessler, Garry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Flippo dalam Gaol. 2015, *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Flippo dalam Suwatno, Donni Junni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol. 2015, *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI
- Hasibuan; Malayu S.P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Helfert dalam Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Indah Puji Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Ivancevich, John M. 2010. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1 dan 2 Jakarta: Erlangga.
- L. Mathis, Robert dan John H. Jackson. 2012, *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi ke dua Jakarta: Ghalia Indonesia

- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung.
- Marihot Tua Effendi. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengompensasian, Peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- _____, Malayu S.P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Akarta : PT. Bumi Aksara, dalam A. Usmara, ed, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Robbins SP. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sinamblea, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani, Handoko. 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFY-YOGYAKARTA
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN

Hasil Uji Validitas Pelatihan Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Instruktur Pelatihan					
1.	Instruktur pelatihan karyawan memberikan materi yang jelas	0,570	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Instruktur pelatihan karyawan memberikan arahan yang sesuai	0,421	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Instruktur pelatihan karyawan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang jelas	0,418	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Peserta pelatihan					
4.	Peserta pelatihan mengikuti setiap proses pelatihan.	0,650	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Peserta pelatihan memiliki semangat dalam melakukan proses pelatihan	0,522	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Peserta pelatihan mengikuti seleksi pada proses pelatihan.	0,727	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Materi Pelatihan					
7.	Materi pelatihan karyawan sesuai dengan komponen peserta	0,630	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Materi pelatihan karyawan sesuai dengan penetapan sasaran	0,177	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
9.	Materi pelatihan karyawan sesuai dengan tujuan	0,352	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Metode Pelatihan					
10.	Metode pelatihan karyawan sesuai dengan sasaran yang jelas	0,609	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Metode pelatihan karyawan sesuai dengan tujuan	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	Metode pelatihan karyawan sesuai dengan materi yang disampaikan	0,184	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Tujuan Pelatihan					
13.	Tujuan pelatihan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan	0,103	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14.	Tujuan pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan	0,126	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
15.	Tujuan pelatihan karyawan dapat meningkatkan tingkah laku karyawan	0,567	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

(Sumber data: data primer diolah,2018)

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas					
1.	Kinerja karyawan yaitu Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan	0,662	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Kinerja karyawan yaitu Memberikan materi yang akurat	0,219	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Kinerja karyawan yaitu Menyelesaikan setiap pelatihan dengan baik	0,288	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas					
4.	Kinerja karyawan yaitu bersedia bekerja overtime tanpa diberikan kompensasi	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Kinerja karyawan yaitu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,498	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Kinerja karyawan yaitu Mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien	0,715	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Inisiatif					
7.	Kinerja karyawan yaitu datang kerja lebih awal	0,712	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Kinerja karyawan yaitu menawarkan diri untuk melakukan tugas tambahan	0,168	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
9.	Kinerja karyawan yaitu menawarkan diri untuk kerja lembur	0,314	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kerjasama					
10.	Kinerja karyawan yaitu menerima saran yang baik dari rekan kerja	0,624	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Kinerja karyawan yaitu bersedia bekerja dalam tim/kelompok	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	Kinerja karyawan yaitu bersedia bertukar jadwal dengan rekan kerja	0,161	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak valid
Tanggung Jawab					
13.	Tanggung jawab kinerja karyawan dengan menyelesaikan tugas yang diberikan	0,042	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
14.	Tanggung jawab kinerja karyawan dengan menjaga dan merawat fasilitas kantor	0,145	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
15.	Tanggung jawab kinerja karyawan dengan menjaga rahasia perusahaan	0,558	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

(Sumber data: data primer diolah,2018)

**Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan karyawan dengan SPSS
Item-Total Statistik**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if item deleted</i>	Keterangan
Pelatihan	Item 1	0,755	0,730	Reliabel
	Item 2	0,755	0,773	Reliabel
	Item 3	0,755	0,766	Reliabel
	Item 4	0,755	0,714	Reliabel
	Item 5	0,755	0,733	Reliabel
	Item 6	0,755	0,697	Reliabel
	Item 7	0,755	0,723	Reliabel
	Item 9	0,755	0,752	Reliabel
	Item 10	0,755	0,720	Reliabel
	Item 11	0,755	0,714	Reliabel
	Item 12	0,755	0,781	Reliabel
	Item 15	0,755	0,729	Reliabel

(Sumber data: *Output SPSS 20*)

Reliability Statistic

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	12

(Sumber Data : *Output SPSS 20*)

Uji Realibilitas Variabel kinerja karyawan dengan SPSS Item-Total Statistik

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's alfa</i>	<i>Cronbach's alfa if item deleted</i>	keterangan
Kinerja Karyawan	Item 1	0,791	0,763	Reliabel
	Item 2	0,791	0,812	Reliabel
	Item 3	0,791	0,806	Reliabel
	Item 4	0,791	0,764	Reliabel
	Item 5	0,791	0,775	Reliabel
	Item 6	0,791	0,747	Reliabel
	Item 7	0,791	0,756	Reliabel
	Item 9	0,791	0,794	Reliabel
	Item 10	0,791	0,760	Reliabel
	Item 11	0,791	0,754	Reliabel
	Item 15	0,791	0,773	Reliabel

(Sumber data : *Output SPSS 20*)

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	11

(Sumber data: *Output SPSS 20*)

VARIABEL X

1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12	15	Skor Total
4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	47
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	2	5	50
4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	47
3	2	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	44
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	46
4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	2	44
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	46
4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	46
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	47
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	43
3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	2	44
3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	44
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	5	43
4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	2	43
4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	42
4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	42
3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	45
3	4	5	2	4	3	4	4	3	3	4	5	44
3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	5	3	39
4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	3	2	39
4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	39
3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	36
4	5	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	38
4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	4	2	38
3	3	4	2	3	2	2	4	3	2	4	3	35
2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	5	3	33
2	4	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	33
2	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	32
2	4	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	32
2	5	4	2	3	2	4	3	3	2	4	4	38
2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	47
2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	47
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	51
5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	50
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	53
4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
5	2	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	50
4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
3	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	50
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	54
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	53
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	54

1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12	15	Skor Total
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	52
3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	53
4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	48
5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	53
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	51
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	52
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	52
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	56
4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	48
3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	49
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	55
5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3	5	49
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	52
4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	49
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	49
5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	48
4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	50
4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	53
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	52
4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	51
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	53
5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	54
4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	50
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	52
4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50
4	4	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	52
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	4	5	50
4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	50
4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	49
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	51
4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5	49
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	46
5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	3	4	50
4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	49
5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	51
3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	3	50
4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	52
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	52
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	52
4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	53

1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12	15	Skor Total
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	52
5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	51
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	53
4	3	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	47
4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	48
3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	47
4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	53
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	54
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	49
3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	2	5	52
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	50
3	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	48
5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	50
3	3	5	3	4	4	5	4	3	3	5	4	46
4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	49
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	52
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	53
5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	52
4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	48
4	4	5	3	3	5	3	4	4	4	4	5	48
4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	3	4	48
4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	2	4	50
5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	5	49
3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	49
4	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	4	51
4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	50
5	4	3	2	4	5	4	4	4	5	5	5	50
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	53
5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	51
5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	49
4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	2	4	48
3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	50
4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	51
5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	49
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	52
4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	52
3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	49
4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	50
3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	53
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	49
3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	49
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	53
4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	49
4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	53

1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12	15	Skor Total
4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	51
5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	52
3	5	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	49
5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	49
5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	51
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	55
3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	49
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	54
3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	50
5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	50
3	3	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	47
5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	54
4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	50
4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	51
591	594	628	573	624	599	580	615	610	599	571	616	7200

VARIABEL Y

1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	15	Skor Total
2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	42
5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	50
5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
2	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	44
1	4	5	4	5	4	3	4	3	4	2	39
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	42
2	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	40
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	42
2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	37
5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	2	42
4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	41
2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	37
4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	2	38
4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	39
5	2	3	3	4	3	4	4	3	3	5	39
4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	42
1	4	5	2	4	3	4	4	3	3	5	38
2	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	33
4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	2	36
4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	36
2	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	33
4	5	3	2	3	2	3	4	3	3	3	35
3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	2	33
2	3	4	2	3	2	2	4	3	2	3	30
2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	28
2	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	29
2	4	4	2	3	2	2	3	3	2	3	30
2	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	29
4	5	4	2	3	2	4	3	3	2	4	36
5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	46
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	45
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	47
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	44
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	48
4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	2	4	3	4	5	5	4	5	4	4	45
4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	47

1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	15	Skor Total
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	49
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	49
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	48
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	49
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	52
4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	45
4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	48
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	46
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	47
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	47
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	47
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	51
3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	43
4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	46
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	51
4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	45
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	49
4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	46
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	45
4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	42
4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	46
3	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	47
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	47
5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	48
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	48
5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	50
5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	47
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	49
4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	46
5	4	3	4	5	5	5	3	5	4	5	48
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	47
4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	5	46
3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	45
4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	46
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	48
4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	46
4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	45
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	45

1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	15	Skor Total
5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	3	47
3	5	4	5	4	5	3	4	5	5	3	46
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	47
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	49
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	48
4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	45
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	50
5	3	4	2	4	5	5	4	4	4	4	44
4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	45
4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	44
3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	47
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	49
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	52
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46
4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	45
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	45
5	3	5	3	4	4	5	4	3	3	4	43
4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	45
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	49
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	49
4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	47
4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	45
3	4	5	3	3	5	3	4	4	4	5	43
4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	45
4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	48
5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	46
4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	46
4	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	47
4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	46
4	4	3	2	4	5	4	4	4	5	5	44
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	46
3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	44
5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	47
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	49
4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	47
3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	43
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	48
4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	48
3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	46

1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	15	Skor Total
4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	48
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	51
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46
3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5	45
5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	50
3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	44
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	50
4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	46
4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	46
3	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	44
4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	44
4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	46
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	51
4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	46
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	49
5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	47
4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	45
4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	45
5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	50
4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	46
2	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	42
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	47
579	594	628	573	625	599	580	615	610	600	616	6619