

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab ini peneliti akan membahas mengenai uraian dan analisis data yang diperoleh dari data primer dan sekunder. Data primer penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia bagian produksi yang dijadikan kerangka populasi penelitian. Data tersebut merupakan data pokok, dimana analisisnya di tunjang oleh data sekunder. Data sekunder merupakan hasil analisis yang diperoleh dari beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperjelas dalam hasil analisis. Data yang diperoleh hasil kuesioner dari data responden.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang di identifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan maupun pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel X (pelatihan) dan variabel Y (kinerja).

Bab ini menyajikan hasil dan interprestasi data yang dikumpulkan melalui kuesioner, penellitian ini mempunyai tiga tujuan, yaitu untuk mengetahui: (1) pelaksanaan pelatihan karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia bagian produksi, (2) kineja karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia bagian produksi, (3) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karywan PT. Sanwa Parts Indonesia.

## 4.1 Hasil Uji Penelitian

### 4.1.1 Gambaran Umum Profil Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden, data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menguraikan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini diidentifikasi menurut jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama kerja yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	F	%
1	Pria	48	48%
2	Wanita	52	52%
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini menunjukkan bahwa yang dominan adalah responden wanita yakni sebesar 52 orang atau 52%, sedangkan pria sebesar 48 orang atau 48%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada bagian produksi PT. Sanwa Parts Indonesia adalah didominasi oleh jenis kelamin wanita.

Selanjutnya akan disajikan deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan.**

<b>Pendidikan</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
SMA	63	63%
SMEA	11	11%
SMK	13	13%
STM	13	13%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Hasil pegeolahan data 2015

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan SMA yakni sebesar 63 orang atau 63%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia adalah mempunyai tingkat pendidikan SMA.

Kemudian akan disajikan deskripsi responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja**

<b>Lama Kerja</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
≤ 2 tahun	20	20%
2-5 tahun	35	35%
6-10 tahun	22	22%
>10 tahun	23	23%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Deskripsi responden berdasarkan lama kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lama kerja karyawan yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 2-5 tahun yakni sebesar 35 orang atau 35%, sehingga dapat

disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada Bagian produksi di PT. Sanwa Parts Indonesia adalah mempunyai lama kerja antara 2-5 tahun, kemudian disusul lama kerja karyawan di atas dari 10 tahun yakni sebanyak 23 orang atau 23%, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan Bagian produksi di PT. Sanwa Parts Indonesia rata-rata bekerja selama 2-5 tahun.

#### **4.1.2 Analisis Validitas dan Reliabilitas**

##### **4.1.2.1 Uji Validitas**

Untuk mengetahui valid atau sahnyanya variabel penelitian maka digunakan uji validitas. Uji validitas merupakan pengujian yang diarahkan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan apa yang ingin diukur. Dalam melakukan pengukuran mengenai validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antara item pernyataan dengan item total (*score total*). Penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan dengan taraf signifikan 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika memiliki nilai *corrected item total correlation* diatas 0,30.

Dalam kaitannya dengan uraian diatas, dapat disajikan hasil olahan data mengenai validitas atas instrument penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Table 4.4**  
**Uji Validitas Variabel Pelatihan**

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
P1	0,417	0,30	valid
P2	0,446	0,30	valid
P3	0,501	0,30	valid
P4	0,523	0,30	valid
P5	0,628	0,30	valid
P6	0,348	0,30	valid
P7	0,590	0,30	valid
P8	0,514	0,30	valid
P9	0,677	0,30	valid
P10	0,351	0,30	valid
P11	0,401	0,30	valid
P12	0,677	0,30	valid
P13	0,544	0,30	valid
P14	0,454	0,30	valid
P15	0,351	0,30	valid

Sumber: Data Hasil Olahan, 2015

Berdasarkan table 4.4 hasil uji validitas, diketahui bahwa dalam variabel Pelatihan (X) semua item pernyataan dinyatakan valid, karena  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ .

**Table 4.5**  
**Uji Validitas Kinerja**

pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
P16	0,568	0,30	valid
P17	0,534	0,30	valid
P18	0,595	0,30	valid
P19	0,520	0,30	valid
P20	0,572	0,30	valid
P21	0,600	0,30	valid
P22	0,603	0,30	valid
P23	0,489	0,30	valid
P24	0,485	0,30	valid
P25	0,489	0,30	valid
P26	0,356	0,30	valid
P27	0,531	0,30	valid

Sumber: Data hasil Olahan, 2015

Berdasarkan table 4.5 hasil uji validitas, diketahui bahwa dalam variabel kinerja (Y) semua item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung > r table.

#### **4.1.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang

diterima adalah sebesar 0,60. Untuk mengetahui atau mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dimensi pembentuk laten mengenai kompetensi pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Karyawan**

**Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	15

**4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	12

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Tabel 4.7 yakni hasil pengujian reliabel untuk 12 item pertanyaan, nampak bahwa dari 12 item pertanyaan yang diuji maka semua item pertanyaan reliabel sebab memiliki nilai cronbach's alpha if item deleted sudah diatas 0,60, hal ini dapat diperincikan bahwa untuk variabel kinerja dengan 12 item pertanyaan maka semua indikator pertanyaan dalam variabel kinerja sudah reliabel karena nilai cronbach's alpha sebesar 0,759.

**4.1.3 Analisis Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia Bagian Produksi.**

Pada Variabel pelatihan terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu: Reaksi, Prmbelajaran, Perilaku dan Hasil. Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur

variabel pelatihan dimana pengambilan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari 15 (lima belas) item pernyataan. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap pernyataan. Selanjutnya analisis kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara menggunakan tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pernyataan. Item-item pernyataan untuk variabel pelatihan adalah sebagai berikut:

#### 1. Dimensi *Reaction* (Reaksi)

Reaksi merupakan tanggapan karyawan yang telah mengikuti pelatihan, tanggapan tersebut meliputi instruktur/pelatih, fasilitas, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan. Dalam dimensi *reaction* (reaksi) terdapat 6 indikator yang disajikan pada tabel 4.8, tabel 4.9, tabel 4.10, tabel 4.11, tabel 4.12, dan tabel 4.13

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai keterampilan instruktur (Pelatih)**  
**Dalam Menyampaikan Materi Pelatihan Mudah di Mengerti**

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak	10	10%	10
Tidak Setuju	12	12%	24
Ragu-Ragu	33	33%	99
Setuju	35	35%	140
Sangat Setuju	10	10%	50
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>323</b>

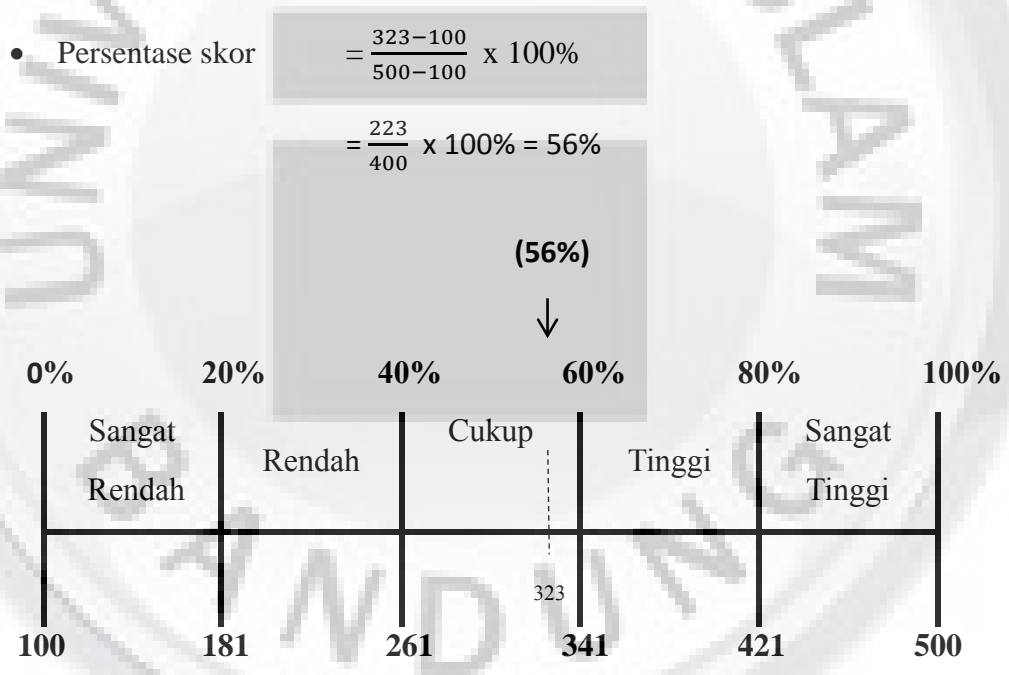
Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari hasil responden yang memilih tidak setuju 12% rata-rata adalah karyawan baru yang belum memiliki pengalaman dalam bekerja, ataupun



karyawan yang belum pernah mengikuti pelatihan kerja sebelumnya, sehingga karyawan yang baru mengikuti pelatihan tidak begitu memperhatikan keterampilan trainer dalam menyampaikan materi. Sedangkan 35% responden menjawab setuju adalah karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, dan karyawan yang telah lama bekerja lebih dari 3 tahun.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



Gambar 4.1 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.1, skor yang diperoleh sebesar 323 dan berada di garis kontinum 56% yang termasuk pada kategori “cukup”, artinya bahwa tingkat keterampilan pelatih dalam menyampaikan materi pelatihan dimengerti oleh para peserta adalah cukup.

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kelengkapan berbagai fasilitas pelatihan.**

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	2	2%	2
Tidak Setuju	25	25%	50
Ragu-Ragu	32	32%	96
Setuju	27	27%	108
Sangat Setuju	14	14%	70
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>326</b>

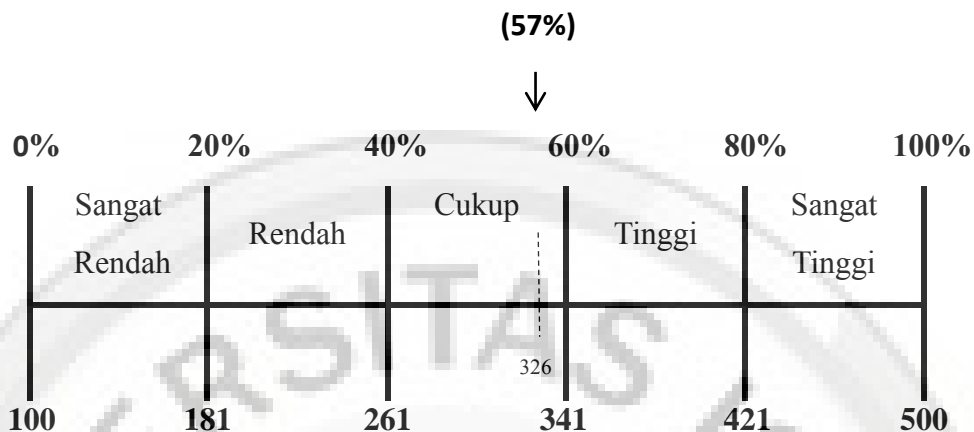
Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Sebanyak 27 % responden menjawab setuju sebagian besar adalah responden yang berpendidikan takhir STM terutama laki-laki, hal ini dirasa karena karyawan yang berpendidikan akhir STM lebih mengerti alat-alat elektro, mesin produksi, atau fasilitas yang dibutuhkan. Sedangkan 2% responden menjawab sangat tidak setuju sebagian besar adalah karyawan baru wanita, yang berpendidikan akhir SMA dan kurang memiliki pengalaman bekerja sehingga mereka tidak begitu paham akan alat dan fasilitas yang akan digunakan.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor 
$$= \frac{326-100}{500-100} \times 100\%$$

$$= \frac{226}{400} \times 100\% = 57\%$$



Gambar 4.2 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.2, skor yang diperoleh sebesar 326 dan berada di garis kontinum 57% yang termasuk pada kategori “cukup”. Artinya kelengkapan berbagai fasilitas pelatihan yang ada mendukung berlangsungnya pelatihan karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia adalah cukup

**Tabel 4.10**  
Tanggapan Responden Mengenai Peran Aktif Peserta Pelatihan Saat Mengikuti Pelatihan

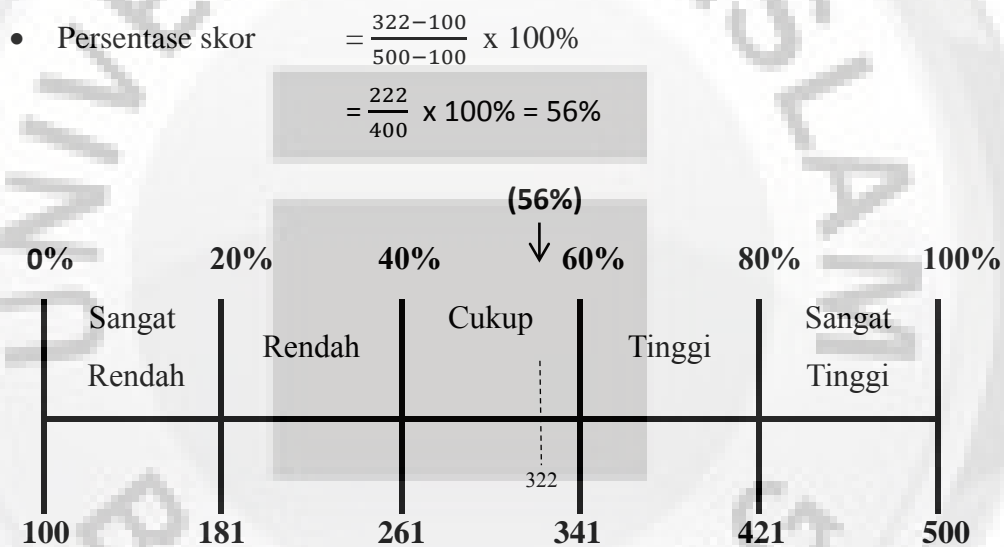
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	20	20%	40
Ragu-Ragu	43	43%	129
Setuju	32	32%	128
Sangat Setuju	5	5%	25
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>322</b>

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab tidak setuju 20% yaitu karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun, tau mereka yang telah memiliki pengalaman bkrja dan pelatihan. Karyawan lama dikuti pelatihan kerja kembali karena keterampilan

mereka harus diasah lagi agar lebih mahir. Namun ada 32% responden yang menjawab setuju adalah karyawan baru yang mengikuti pelatihan, karena karyawan baru dinilai lebih aktif, sehingga mereka banyak bertanya saat mengikuti pelatihan.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



Gambar 4.3 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.3, skor yang diperoleh sebesar 322 dan berada di garis kontinum 56% yang termasuk pada kategori “cukup”. Artinya bahwa peserta pelatihan berperan aktif saat berlangsungnya pelatihan adalah cukup.

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Materi Pelatihan Dengan**  
**Kebutuhan Pekerjaan.**

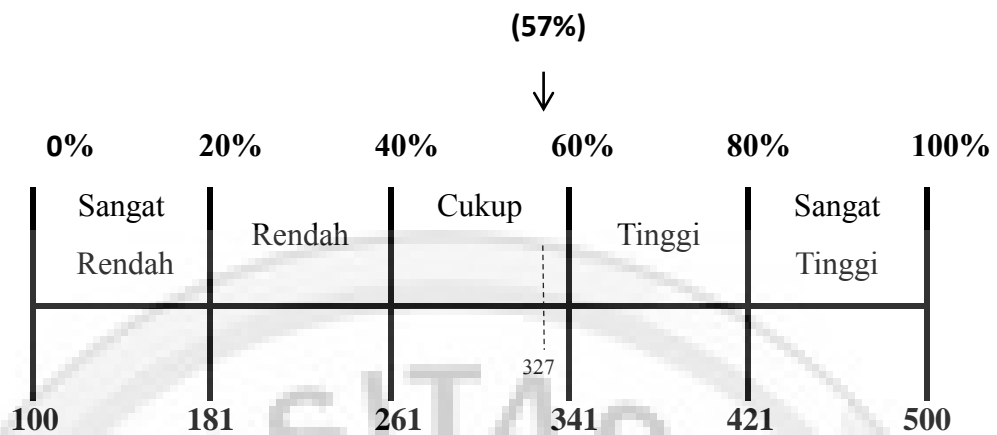
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	18	18%	36
Ragu-Ragu	43	43%	129
Setuju	33	33%	132
Sangat Setuju	6	6%	30
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>327</b>

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju yaitu 33% responden rata-rata karyawan laki laki, karena mereka lebih memperhatikan dan lebih mengerti bagian operasional di banding karyawan perempuan, namun ada 18% responden yang menjawab tidak setuju adalah karyawan yang merasa pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dihadapi karyawan di lapangan, hal ini bisa saja dikarenakan materi yang seharusnya tidak disampaikan oleh trainer yang tidak sesuai dengan yang seharusnya.

Selanjutnya penulis mengategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor  $= \frac{327-100}{500-100} \times 100\%$   
 $= \frac{227}{400} \times 100\% = 57\%$



Gambar 4.4 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.4, skor yang diperoleh sebesar 327 dan berada pada garis kontinum “cukup”. Artinya bahwa materi pelatihan yang selama ini diberikan kepada karyawan bagian produksi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan adalah cukup.

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Metode Pelatihan Dengan Gaya Belajar Peserta Pelatihan.**

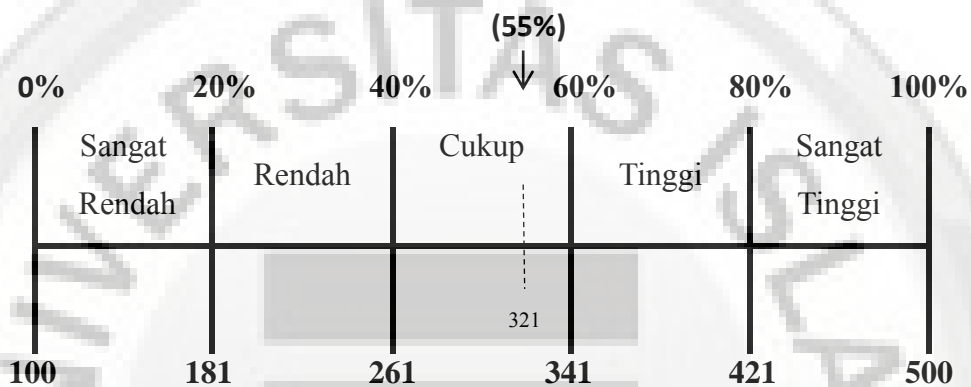
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	3	3%	3
Tidak Setuju	17	17%	34
Ragu-Ragu	42	42%	126
Setuju	30	30%	120
Sangat Setuju	8	8%	40
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>323</b>

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju ada 30% yaitu rata-rata karyawan yang sudah memiliki pengalaman bekerja yang merasa metode yang diberikan sesuai dengan gaya belajar mereka, namun ada 3% setuju adalah karyawan yang masih muda karena pola berfikir mereka lebih kritis dan mudah bosan.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor  $= \frac{321-100}{500-100} \times 100\%$   
 $= \frac{221}{400} \times 100\% = 55\%$



Gambar 4.5 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.5, skor yang diperoleh sebesar 341 dan berada digars kontinum 55% yang termasuk pada kategori “cukup”. Artinya bahwa metode pelatihan yang selama ini diberikan kepada karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia bagian produksi sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan adalah cukup.

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Yang diberikan Memiliki Tujuan dan Sasaran Yang Jelas.**

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	10	10%	20
Ragu-Ragu	35	35%	105
Setuju	48	48%	192
Sangat Setuju	7	7%	35
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>352</b>

Sumber: Hasil pengolahan

Dari responden yang menjawab setuju ada 48% responden adalah karyawan yang melihat pelatihan itu memiliki sasaran yang jelas, rata-rata karyawan perempuan, Karena karyawan perempuan itu lebih memperhatikan. Sedangkan ada 10% responden menjawab tidak setuju adalah karyawan yang merasa pelatihan yang diberikan kurang memiliki tujuan yang jelas, hal ini dikarenakan ada hal yang tidak perlu disampaikan

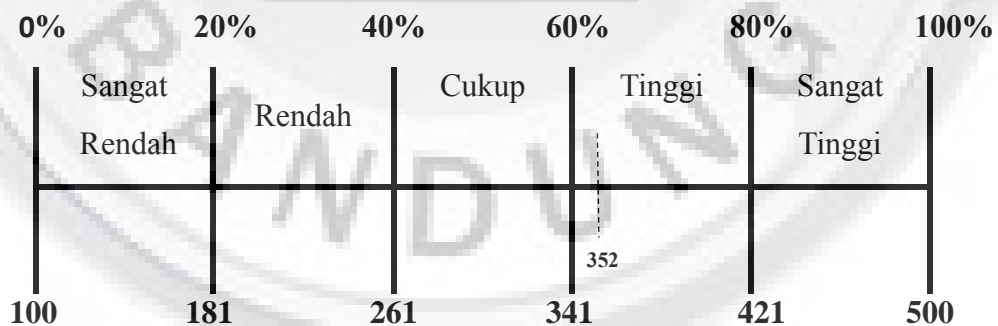
Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor

$$= \frac{352-100}{500-100} \times 100\%$$

$$= \frac{252}{400} \times 100\% = 63\%$$

(63%)



Gambar 4.6 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.6, skor yang diperoleh sebesar 352 dan berada di garis kontinum 63% yang termasuk pada kategori “tinggi”. Artinya bahwa program pelatihan pada karyawan



bagian produksi PT. Sanwa Parts Indonesia memiliki tujuan dan sasaran yang sangat jelas adalah tinggi.

## 2. Dimensi *Learning* (Pembelajaran)

Dimensi *Learning* merupakan kemampuan karyawan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan memperbaiki sikap yang didapat dari hasil pembelajaran dalam pelatihan, pada dimensi *learning* terdapat tiga indikator diantaranya kemampuan peserta dalam meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaannya, kemampuan peserta meningkatkan keterampilan dalam bekerja, dan kemampuan peserta memperbaiki sikap pada saat bekerja, yang disajikan pada tabel 4.14, tabel 4.15, dan tabel 4.16.

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Meningkatkan Pengetahuan Dalam Bekerja Setelah Mengikuti Pelatihan.**

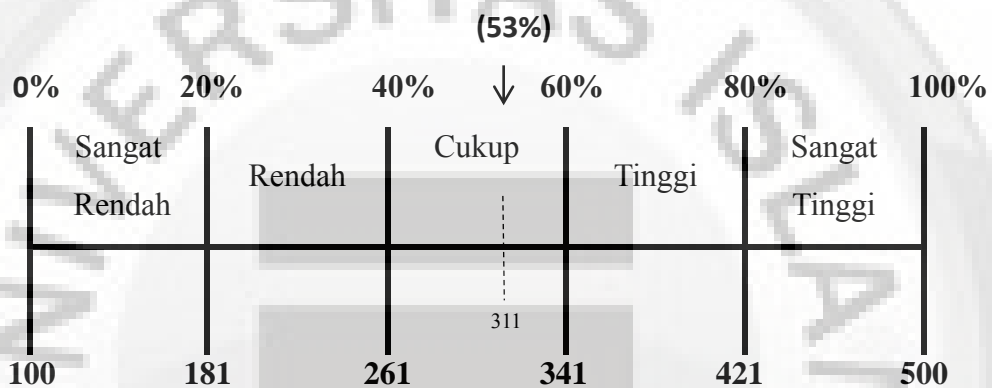
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	6	6%	6
Tidak Setuju	21	21%	42
Ragu-Ragu	34	34%	102
Setuju	34	34%	136
Sangat Setuju	5	5%	25
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>311</b>

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju 34% merasakan setelah mengikuti pelatihan mereka merasa pengetahuan mereka meningkat karena menurut mereka apa yang disampaikan oleh trainer mudah di mengerti dan menarik. Sedangkan ada beberapa responden 6% yang menjawab sangat tidak setuju, karena mereka merasa pelatihan yang disampaikan sukar untuk dipahami.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor  $= \frac{311-100}{500-100} \times 100\%$   
 $= \frac{211}{400} \times 100\% = 53\%$



Gambar 4.7 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.7, skor yang diperoleh sebesar 311 dan berada di garis kontinum “cukup”. Artinya bahwa karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dalam aktifitas pelatihan adalah cukup.

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Meningkatkan Keterampilan Dalam Bekerja Setelah Mengikuti Pelatihan.**

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	4	4%	4
Tidak Setuju	19	19%	38
Ragu-Ragu	42	42%	126
Setuju	27	27%	108
Sangat Setuju	8	8%	40
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>316</b>

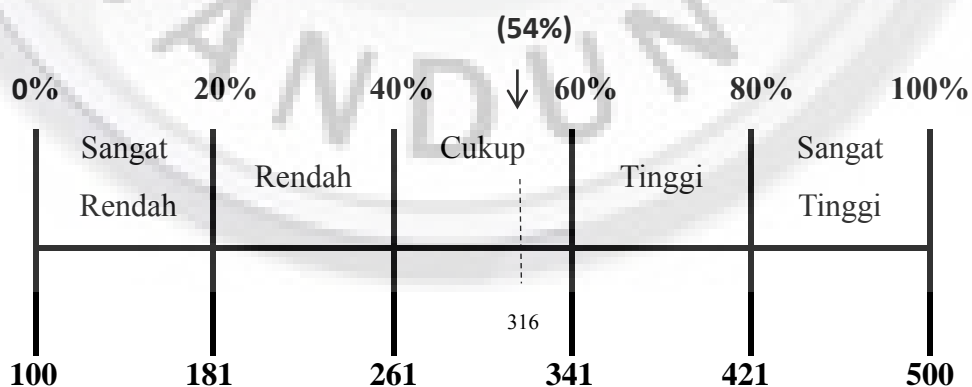
Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju ada 27%, menurut responden setelah mengikuti pelatihan mereka merasa keterampilan meningkat karena apa yang disampaikan oleh trainer mudah di mengerti dan menarik. Sedangkan ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju, karena responden merasa pelatihan yang disampaikan sulit untuk dipahami. Dari responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4% karena menurut responden materi yang disajikan tidak sesuai dengan yang responden hadapi dilapangan jadi ketika responden terjun kelapangan tidak menemukan kesesuaian terhadap pekerjaan yang dihadapi

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan denan cara:

- Persentase skor 
$$= \frac{316-100}{500-100} \times 100\%$$

$$= \frac{216}{400} \times 100\% = 54\%$$



Gambar 4.8 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.8, skor yang diperoleh sebesar 316 dan berada pada garis kontinum 54% yang termasuk pada kategori “cukup. Artinya bahwa karyawan mampu meningkatkan keterampilan dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan adalah cukup.

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Memperbaiki Sikap**  
**Dalam Bekerja Setelah Mengikuti Pelatihan.**

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	4	4%	4
Tidak Setuju	23	23%	46
Ragu-Ragu	30	30%	90
Setuju	34	34%	136
Sangat Setuju	9	9%	45
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>321</b>

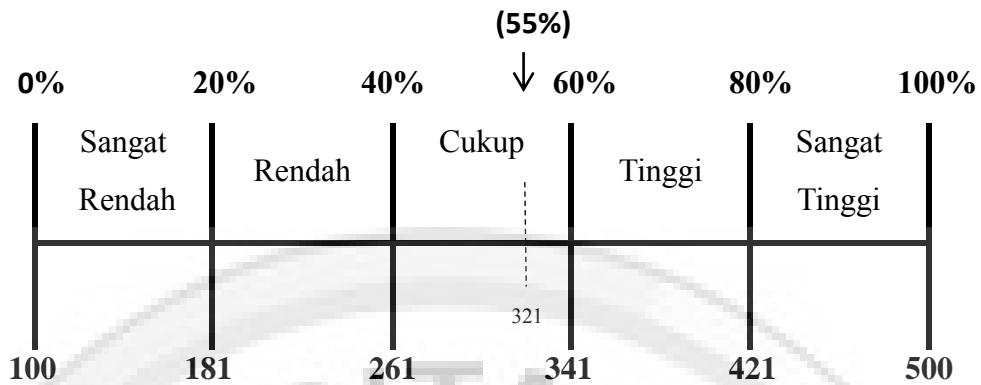
Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju sebesar 34% adalah responden yang merasa pelatihan yang diberikan sangat berpengaruh merubah sikap mereka terhadap pekerjaannya. Namun ada beberapa responden 4% menjawab sangat tidak setuju adalah responden yang merasa pelatihan itu tidak begitu merubah sikap mereka.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor
 
$$= \frac{321-100}{500-100} \times 100\%$$

$$= \frac{221}{400} \times 100\% = 55\%$$



Gambar 4.9 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.9, skor yang diperoleh sebesar 321 dan berada di garis kontinum 55% yang termasuk pada kategori “cukup”. Artinya bahwa penyelenggaraan pelatihan yang diberikan kepada karyawan bagian produksi PT. Sanwa mampu memperbaiki sikap karyawan adalah cukup.

### 3. Dimensi *Behavior* (Perilaku)

Dimensi *behavior* merupakan perubahan atau perbaikan perilaku karyawan dalam bekerja yang didapat dari karyawan setelah mengikuti pelatihan. Dalam dimensi ini terdapat empat indikator diantaranya kemampuan para peserta dalam mengaplikasikan hasil pelatihan, kemampuan para peserta bekerja lebih efisien dan efektif, kemampuan peserta lebih disiplin dalam bekerja dan kemampuan peserta lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang disajikan dalam tabel 4.17, tabel 4.18, tabel 4.19, dan tabel 4.20.

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Mengaplikasikan Hasil Pelatihan Pada Saat Bekerja.**

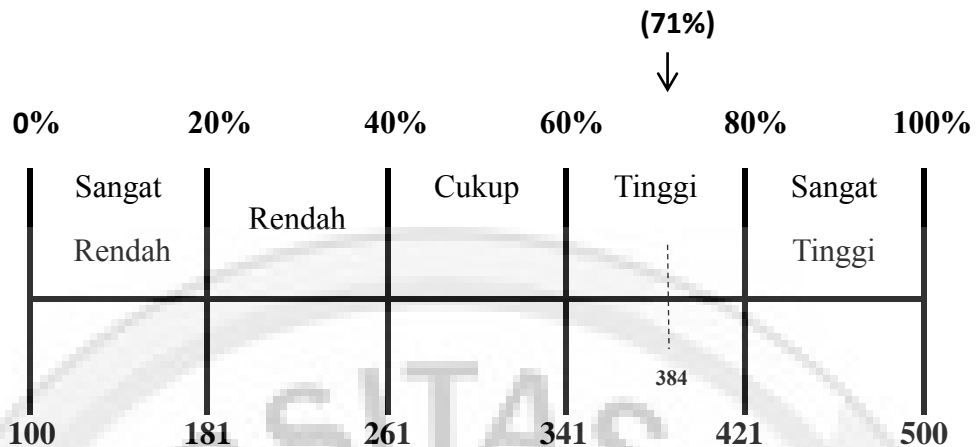
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	1	1%	2
Ragu-Ragu	26	26%	78
Setuju	61	61%	244
Sangat Setuju	12	12%	60
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>384</b>

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Berdasarkan hasil dari responden yang menjawab sangat setuju 12% adalah responden yang mampu mengimplementasikan hasil pelatihan pada saat bekerja dengan baik karena materi yang disampaikan pada pelatihan mudah untuk dimengerti sehingga responden tidak mengalami kesulitan untuk mengimplementasikan dilapangan atau didunia kerja, namun ada responden yang menjawab tidak setuju 1% karena materi yang disampaikan tidak jelas sehingga responden mengalami kesulitan dalam penerapan materi pelatihan didunia kerja

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan denan cara:

- Persentase skor  $= \frac{384-100}{500-100} \times 100\%$   
 $= \frac{284}{400} \times 100\% = 71\%$



Gambar 4.10 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.15, skor yang diperoleh sebesar 384 dan berada pada kategori “tinggi”. Artinya bahwa karyawan PT. Sanwa Pars Indonesia dalam mengaplikasikan hasil pelatihan berupa pengetahuan dan keterampilan adalah tinggi.

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Bekerja Lebih Efektif dan Efisien Setelah Mengikuti Pelatihan.**

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	1%	1
Tidak Setuju	5	5%	10
Ragu-Ragu	50	50%	150
Setuju	40	40%	160
Sangat Setuju	4	4%	20
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>341</b>

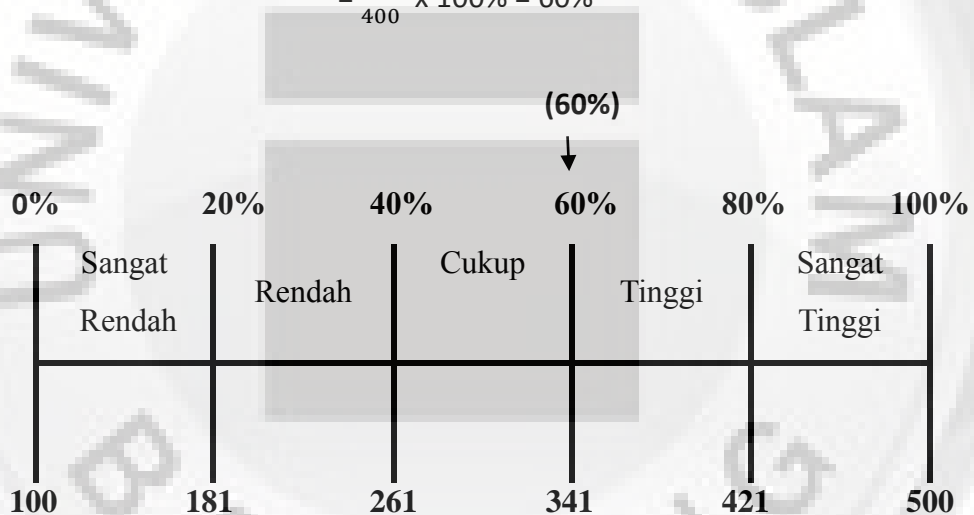
Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju 40% adalah karyawan yang pernah mengikuti pelatihan sebelumnya, karena karyawan yang diikut sertakan pelatihan kembali lebih memperhatikan apa yang trainer sampaikan serta merasakan pekerjaan yang dilakukan setelah mengikuti pelatihan lebih efektif dan efisien.

Namun ada 5% responden yang menjawab tidak setuju adalah rata-rata karyawan baru yang baru saat itu mengikuti pelatihan, sehingga materi pelatihan yang diberikan tidak menjadikan pekerjaan mereka lebih efektif dan efisien.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor  $= \frac{341-100}{500-100} \times 100\%$   
 $= \frac{241}{400} \times 100\% = 60\%$



Gambar 4.11 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.11, skor yang diperoleh sebesar 341 dan berada pada garis kontinum 60% yang termasuk pada kategori “tinggi”. Artinya bahwa karyawan setelah mengikuti berbagai pelatihan mampu bekerja lebih efektif dan efisien adalah tinggi.



**Tabel 4.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Lebih Bertanggung**  
**Jawab Terhadap Pekerjaan Setelah Mengikuti Pelatihan.**

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	4	4%	4
Tidak Setuju	23	23%	46
Ragu-Ragu	30	30%	90
Setuju	34	34%	136
Sangat Setuju	9	9%	45
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>321</b>

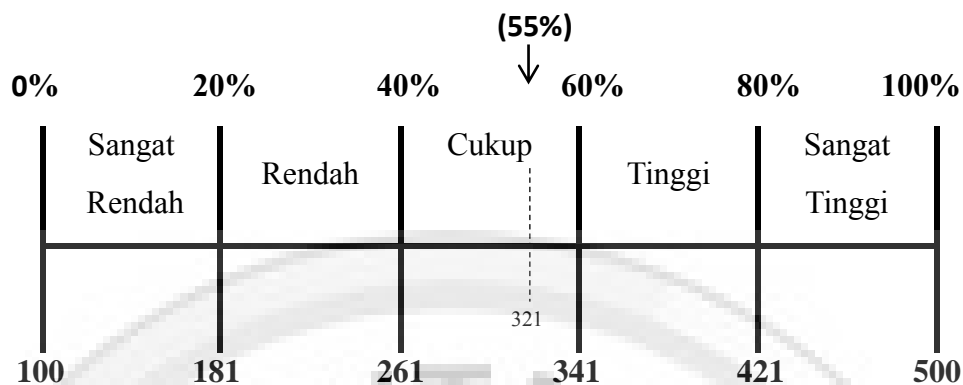
Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju 34% adalah responden yang merasakan setelah mengikuti pelatihan materi yang diberikan cukup mengubah sikap lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan 4% responden menjawab sangat tidak setuju adalah rata-rata karyawan yang masih muda yang belum berpengalaman dalam bekerja, sehingga setelah melakukan pelatihan menganggap tanggung jawab yang harus dijalankan tidak begitu penting.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor 
$$= \frac{321-100}{500-100} \times 100\%$$

$$= \frac{221}{400} \times 100\% = 55\%$$



Gambar 4.12 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.12, skor yang diperoleh sebesar 321 dan berada di garis kontinum 55% yang termasuk pada kategori “cukup”. Artinya bahwa karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia mampu untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan setelah mengikuti pelatihan adalah tinggi.

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Meningkatkan**  
**Kedisiplinan Dalam Bekerja Setelah Mengikuti Pelatihan.**

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	7	7%	7
Tidak Setuju	23	23%	46
Ragu-Ragu	33	33%	99
Setuju	29	29%	116
Sangat Setuju	8	8%	40
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>308</b>

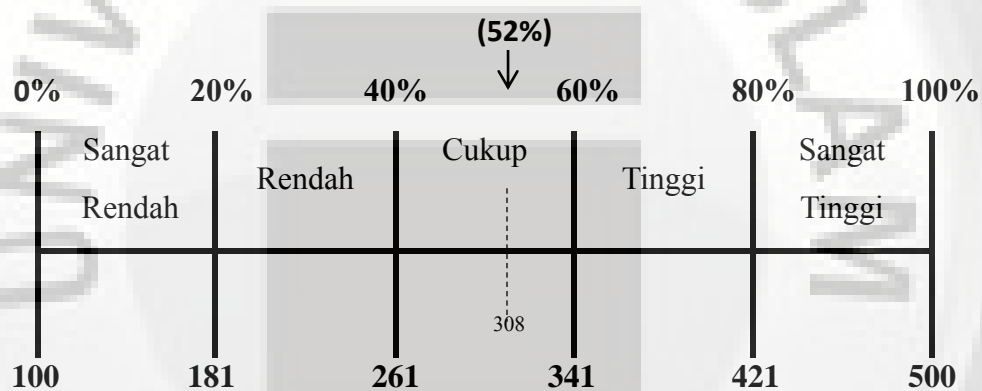
Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju 29% adalah karyawan yang merasakan materi yang diberikannya dapat dipahami dengan baik, sehingga setelah mengikuti pelatihan dapat mengubah perilaku menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Namun ada 7 % menjawab sangat tidak setuju, kemungkinan besar hal ini

dikarenakan materi yang diberikan oleh trainer kurang dipahami dan diperhatikan, sehingga kurang mengubah disiplin dalam bekerja.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- $$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{308-100}{500-100} \times 100\% \\ &= \frac{208}{400} \times 100\% = 52\% \end{aligned}$$



Gambar 4.13 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.13, skor yang diperoleh sebesar 308 dan berada di garis kontinum 52% yang termasuk pada kategori “cukup”. Artinya bahwa karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia mampu untuk lebih disiplin terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan adalah cukup.

#### 4. Dimense Result (hasil)

Dalam dimensi *result* (hasil) yaitu hasil pelatihan pada karywan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia bagian

produksi. Terdapat dua Indikator yaitu meningkatkan kualitas kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan, yang akan disajikan pada tabel 4.20 dan tabel 4.21.

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan.**

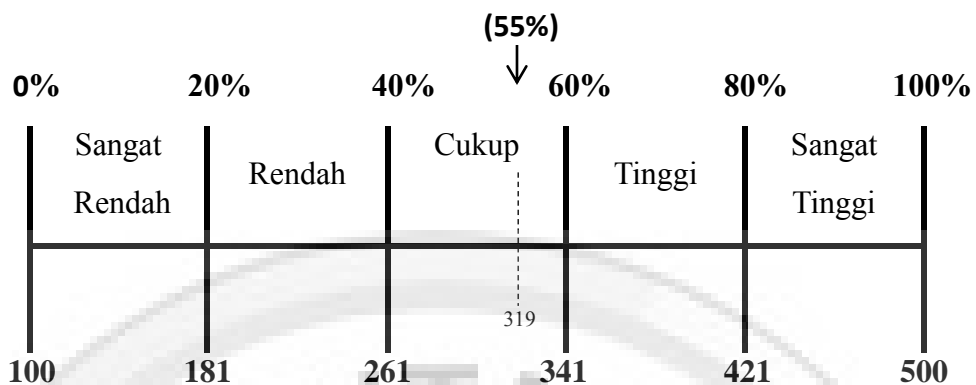
<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak	1	1%	1
Tidak Setuju	18	18%	36
Ragu-Ragu	5	5%	25
Setuju	29	29%	116
Sangat Setuju	47	47%	141
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>319</b>

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab sangat setuju ada 47% responden adalah karyawan yang telah lama bekerja lebih dari 5 tahun, karena mereka lebih berpengalaman, dan merasa setelah mengikuti pelatihan beberapa kali dapat mengubah keterampilan mereka lebih terampil, sehingga kualitas kerjanya lebih baik pula. Sedangkan ada 5% responden menjawab ragu-ragu adalah rata-rata karyawan baru yang bekerja kurang dari 1 tahun, diduga karena setelah mengikuti pelatihan mereka belum cukup terampil dalam mengoperasikan pekerjaannya.

Selanjutnya penulis mengategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor  $= \frac{319-100}{500-100} \times 100\%$   
 $= \frac{219}{400} \times 100\% = 55\%$



Gambar 4.14 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.14, skor yang diperoleh sebesar 319 dan berada di garis kontinum 55% yang termasuk pada kategori “cukup”. Artinya bahwa karyawan PT. Sanwa Pars Indonesia mampu meningkatkan kualitas produksi sesuai dengan standar adalah cukup.

**Tabel 4.22**  
**Tanggapan Responden Mengenai Penyelenggaraan Pelatihan Kepada Karyawan Meningkatkan Kinerja PT. Sanwa Parts Indonesia Bagian Produksi.**

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	1	1%	2
Ragu-Ragu	12	12%	60
Setuju	61	61%	244
Sangat Setuju	26	26%	78
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>384</b>

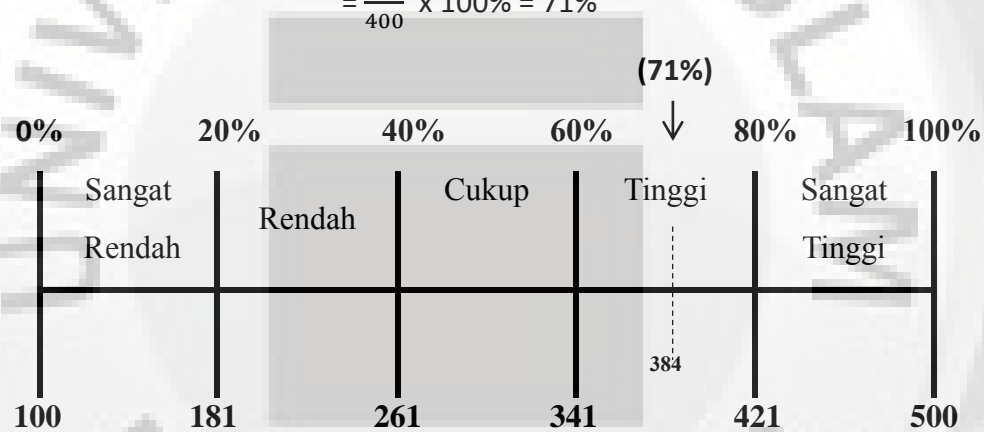
Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju 61% adalah karyawan tetap yang berpengalaman dan bekerja lebih dari 5 tahun, mereka merasa setelah mengikuti beberapakali pelatihan, materi yang disampaikan menarik dan mudah dimengerti sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik juga. Namun ada 1%

responden menjawab tidak setuju adalah karyawan baru yang belum pernah berpengalaman dalam bekerja, dan merasakan pelatihan yang diberikan tidak berpengaruh untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan target.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor  $= \frac{384-100}{500-100} \times 100\%$   
 $= \frac{284}{400} \times 100\% = 71\%$



Gambar 4.15 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.16, skor yang diperoleh sebesar 381 dan berada di garis kontinum 71% yang termasuk pada kategori “tinggi”. Artinya bahwa penyelenggaraan pelatihan kepada karyawan PT. Sanwa Pars Indonesia dapat meningkatkan kinerja adalah tinggi.

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat dilihat rekapitulasi variable pelatihan berikut:

**Tabel 4.23**

**Rekapitulasi Hasil Penilaian Pelatihan karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia Bagian Produksi.**

No.	Pernyataan	Skor	Klasifikasi
<b>Dimensi <i>Reaction</i> (Reaksi)</b>			
1.	Keterampilan para instruktur/pelatih dalam menyampaikan materi pelatihan mudah dimengerti.	323	Cukup
2.	Kelengkapan berbagai fasilitas pelatihan yang ada mendukung berlangsungnya pelatihan.	326	Cukup
3.	Peserta pelatihan berperan aktif saat mengikuti pelatihan.	322	Cukup
4.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	327	Cukup
5.	Metode yang digunakan dalam program pelatihan sesuai dengan gaya belajar peserta.	321	Cukup
6.	Program pelatihan yang selama ini diselenggarakan memiliki tujuan dan sasaran yang jelas.	352	Tinggi
<b>Rata-rata per-dimensi</b>		<b>328,5</b>	<b>Cukup</b>
<b>Dimensi <i>Learning</i> (Pembelajaran)</b>			
7.	Pelatihan meningkatkan pengetahuan dalam bekerja.	311	Cukup
8.	Pelatihan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya.	316	Cukup
9.	Pelatihan memperbaiki sikap dalam bekerja	321	Cukup
<b>Rata-rata per-dimensi</b>		<b>316</b>	<b>Cukup</b>
<b>Dimensi <i>Behavior</i> (Perilaku)</b>			
10.	Mampu mengaplikasikan hasil pelatihan pada saat bekerja	384	Tinggi
11.	Mampu bekerja lebih efektif dan efisien setelah mengikuti pelatihan.	341	Tinggi
12.	Mampu lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan setelah mengikuti pelatihan.	321	Cukup

13.	Mampu untuk lebih disiplin terhadap pekerjaan setelah mengikuti pelatihan.	308	Cukup
<b>Rata-rata per-dimensi</b>		<b>338,5</b>	<b>Cukup</b>
<b>Dimensi Result (Hasil)</b>			
14.	Dengan diselenggarakannya pelatihan dapat meningkatkan kualitas produksi yang memenuhi standar.	319	Cukup
15.	Dengan diadakannya pelatihan kepada karyawan, membantu meningkatkan kinerja karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia bagian produksi.	384	Tinggi
<b>Rata-rata per-dimensi</b>		<b>351,5</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Total rata-rata dari rata-rata</b>		<b>333,6</b>	<b>Cukup</b>

Sumber: data olahan 2015

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, hasil penghitungan nilai rata-rata untuk setiap dimensi dan indicator dari pelatihan menghasilkan nilai rata-rata yang berbeda. Untuk melihat secara rinci nilai-nilai dari responden atas indicator-indikator pelatihan akan dijelaskan sebagai berikut:

### 1. *Reaction* (Reaksi)

Dimensi *Reaction* (reaksi) menghasilkan skor sebesar **328** yang berarti ada pada rentang 261-341, dengan demikian dimensi *reaction* yaitu tanggapan peserta mengenai pelatihan secara umum termasuk kategegori “**cukup**”. Indikator *reaction* yang paling tinggi adalah tanggapan peserta mengenai program pelatihan yang dilaksanakan memiliki tujuan dan sasaran yang jelas yaitu dengan skor 352, dan indicator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah metode pelatihan yang digunakan dalam program pelatihan sesuai dengan pekerjaan, dengan skor 321. Artinya karyawan secara umum menanggapi bahwa proses pelaksanaan pelatihan yang selama ini dilaksanakan oleh PT. Sanwa Parts Indonesia berjalan



dengan baik, dimana dapat dilihat dari reaksi mereka sebelum dan setelah melaksanakan pelatihan.

## **2. *Learning* (Pembelajaran)**

Dimensi *learning* (pembelajaran) menghasilkan skor sebesar **316** yang berarti ada pada rentang 261-341, dengan demikian dimensi *learning* (pembelajaran) secara umum termasuk dalam kategori “**cukup**”. Indikator dari dimensi *learning* yang paling tinggi adalah kemampuan karyawan dalam meningkatkan sikap dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan dengan skor 321 dan indikator yang menghasilkan nilai skor terendah 311 adalah kemampuan karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan dengan skor 311. Artinya pelatihan yang selama ini diselenggarakan oleh PT. Sanwa Parts Indonesia kepada para karyawan bagian produksi dapat memfasilitasi karyawan untuk belajar, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan maupun memperbaiki sikap karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

## **3. Dimensi *Behavior* (perilaku)**

Dimensi *behavior* (perilaku) menghasilkan nilai skor sebesar **339** berarti ada pada rentang 261-341 termasuk dalam kategori “**cukup**”. Indikator dimensi *behavior* (perilaku) yang paling tinggi adalah kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan hasil pelatihan pada saat bekerja setelah mengikuti pelatihan, dengan skor 384 dan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah kemampuan karyawan lebih disiplin terhadap pekerjaannya setelah mengikuti

pelatihan dengan skor 308. Artinya pelatihan yang selama ini diselenggarakan PT. Sanwa Parts Indonesia kepada karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia memberikan dampak yang cukup baik bagi perbaikan sikap karyawan dalam bekerja yang salah satunya dapat dilihat dari disiplin mereka dalam bekerja.

#### **4. Dimensi *Result* (Hasil)**

Dimensi *result* (hasil) menghasilkan skor rata-rata sebesar **350** yang berate ada pada rentang 341-421 termasuk dalam kategori “**tinggi**”. Indikator dimensi *result* (hasil) yang paling tinggi adalah pada indikator pelatihan yang diberikan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan skor 384 dan indikator yang menghasilkan skor terendah adalah pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kualitas produksi yang memenuhi standar dengan skor 319. Artinya penyelenggaraan pelatihan yang diberikan kepada karyawan mampu membantu meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan dalam bekerja dengan sangat baik.

Dilihat dari rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pernyataan tentang pelatihan, diperoleh skor 334 yang diperoleh dari nilai rata-rata indikator dari empat dimensi. Jadi pelaksanaan pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan PT. Sanwa Parts Indonesia kepada tenaga karyawan bagian produksi dapat diklasifikasikan kedalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.24**

**Klasifikasi Jawaban Responden Tentang Variabel Pelatihan**

Nilai	Jawaban Responden	skor rata-rata
100-180	Sangat Rendah	
181-260	Rendah	
261-340	Cukup	334
341-420	Tinggi	
421-500	Sangat Tinggi	

Sumber data: pengolahan data 2015

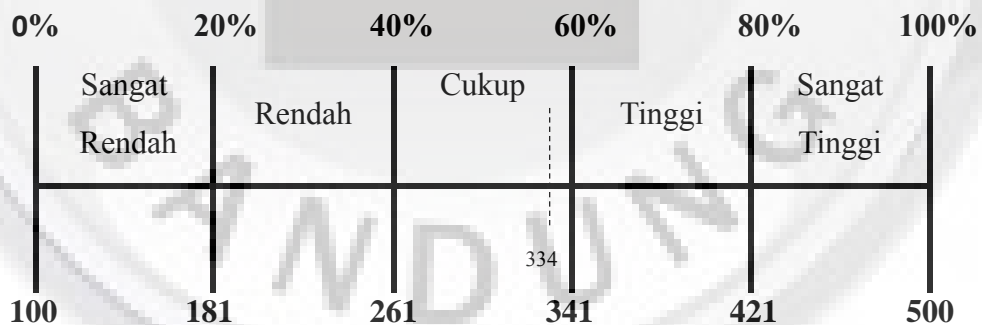
Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran di tentukan dengan cara:

- Persentase skor

$$= \frac{333,6-100}{500-100} \times 100\%$$

$$= \frac{233,6}{400} \times 100\% = 58\%$$

(58%)



Gambar 4.16 Garis Kontinum

Seperti yang terlihat pada tabel 4.24 diatas rata-rata keseluruhan skor melalui total skor dimensi reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil didapatkan hasil sbesar 334 atau 58%. Jika dimasukan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.16, akan menunjukan garis rentang “cukup”. Artinya pelatihan

karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia yang diukur melalui dimensi reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil adalah cukup.

#### **4.1.4 Analisis Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia.**

Pada variabel kinerja terdiri dari 5 (Lima) dimensi yaitu: kuantitas dari hasil kerja, kualitas dari hasil kerja, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur variabel kinerja yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 12 (duabelas) item pernyataan. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk setiap pernyataan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pernyataan untuk variabel kinerja adalah sebagai berikut.

##### **1. Dimensi Kuantitas Dari Hasil Kerja**

Kuantitas dari hasil kerja merupakan yaitu jumlah kerja maupun tingkat efisiensi yang dilakukan dalam satu periode waktu yang telah ditentukan, dalam dimensi kuantitas dari hasil kerja terdapat dua indikator yaitu kesesuaian jumlah barang yang dihasilkan sesuai target dan penanganan dalam memproduksi sesuai dengan take time yang telah ditentukan (15 detik), yang akan disajikan pada tabel 4.25, dan tabel 4.26.

**Tabel 4.25**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Meningkatkan Kuantitas Hasil Kerja Karyawan.**

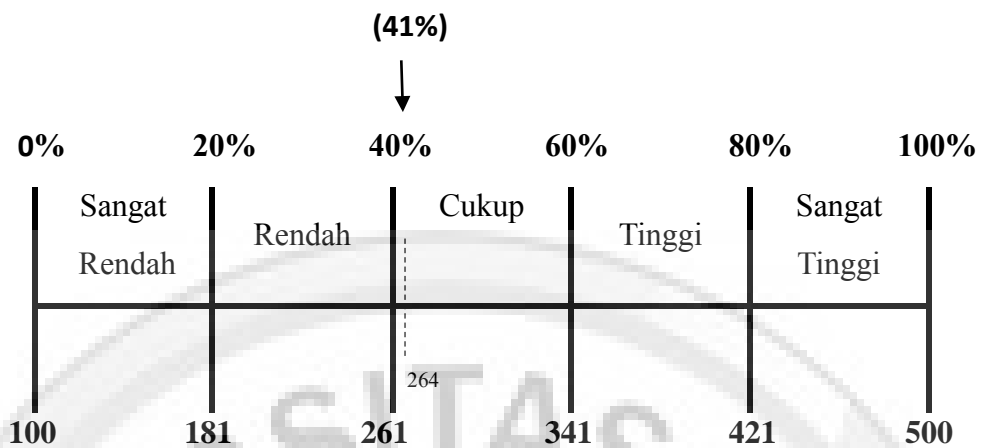
<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	15	15%	15
Tidak Setuju	3	3%	15
Ragu-Ragu	30	30%	90
Setuju	20	20%	80
Sangat Setuju	32	32%	64
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>264</b>

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju 32% adalah responden yang bekerja lebih dari 4 tahun yang rata-rata sudah berpengalaman dan memiliki keterampilan yang cukup mahir sehingga kuantitas mereka dalam mencapai target memenuhi standar, namun ada 3% responden yang menjawab tidak setuju adalah karyawan lama yang bekerja lebih dari 10 tahun yang diduga dari faktor usia sehingga kuantitas yang dihasilkan menurun.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan denan cara:

- Persentase skor  $= \frac{264-100}{500-100} \times 100\%$   
 $= \frac{164}{400} \times 100\% = 41\%$



Gambar 4.17 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.17, skor yang diperoleh sebesar 264 dan berada di garis kontinum 41% yang termasuk pada kategori “cukup”. Artinya bahwa karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia dalam memproduksi barang sesuai dengan target adalah cukup.

**Tabel 4.26**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Penanganan Dalam Memproduksi Komponen Sesuai Dengan Take Time (15 detik)**

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	6	6%	30
Tidak Setuju	34	34%	68
Ragu-Ragu	14	14%	14
Setuju	22	22%	88
Sangat Setuju	24	24%	72
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>272</b>

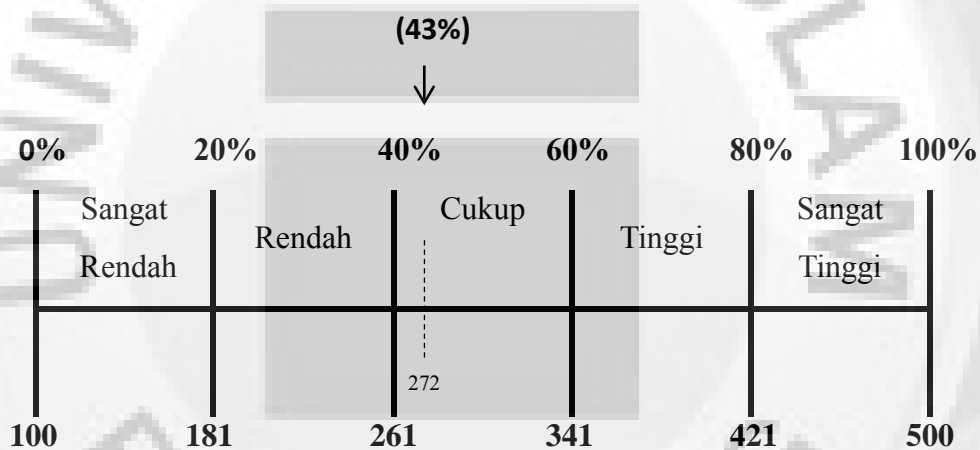
Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab sangat setuju 14% adalah karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun yang masih muda, karena mereka dalam bekerja lebih terampil dan tepat waktu, sehingga mereka mengerjakan suatu komponen <15 detik dan tercapai target yang ditentukan. Namun ada 6% responden menjawab sangat tidak setuju, rata-rata karyawan baru yang usianya tidak muda, dan

pengalaman mereka dalam bekerja dirasa kurang sehingga mereka terkadang mengerjakan satu komponen melebihi waktu <15 detik.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor  $= \frac{272-100}{500-100} \times 100\%$   
 $= \frac{172}{400} \times 100\% = 43\%$



Gambar 4.18 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.18, skor yang diperoleh sebesar 272 dan berada di garis kontinum 43% yang termasuk pada kategori “cukup”. Artinya bahwa karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia dalam memproduksi barang sesuai dengan take time yang telah ditentukan (<15 detik) adalah cukup.

## 2. Dimensi Kualitas dari Hasil

Kualitas dari hasil yaitu kualitas dari hasil kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan, terdapat empat indikator diantaranya mengerjakan pekerjaan penuh dengan perhitungan, kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan, mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan bekerja dengan mutu dan hasil yang maksimal, yang akan disajikan pada tabel 4.27, tabel 4.28, tabel 4.29, dan tabel 4.30.

**Tabel 4.27**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Mengerjakan Penuh Dengan Perhitungan.**

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	1%	1
Tidak Setuju	18	18%	36
Ragu-Ragu	47	47%	141
Setuju	29	29%	116
Sangat Setuju	5	5%	25
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>319</b>

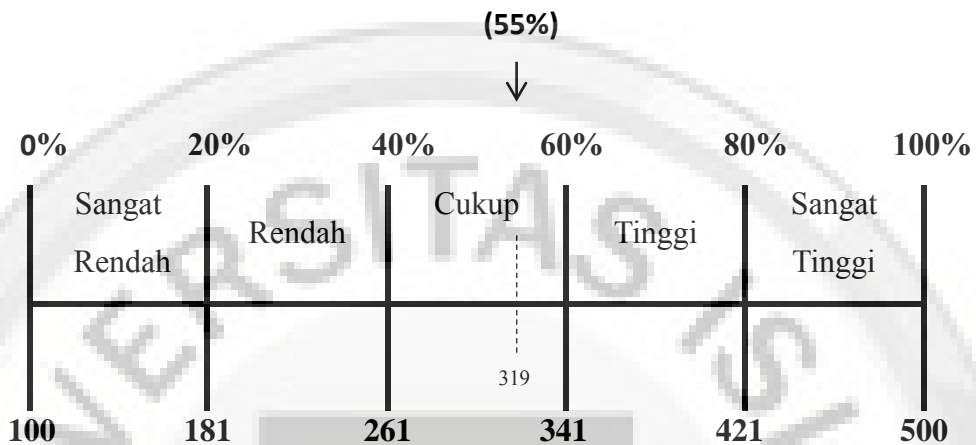
**Sumber: Hasil pengolahan data 2015**

Dari responden yang menjawab setuju 29% rata-rata adalah karyawan berjenis kelamin perempuan, karena perempuan dalam melakukan pekerjaan lebih perhitungan dan teliti. Sedangkan sebanyak 18% responden menjawab tidak setuju adalah karyawan yang bekerja asal bekerja saja.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:



- $$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{319-100}{500-100} \times 100\% \\ &= \frac{219}{400} \times 100\% = 55\% \end{aligned}$$



Gambar 4.19 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.19, skor yang diperoleh sebesar 319 dan berada di garis kontinum 55% yang termasuk pada kategori “cukup”. Artinya bahwa karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia mengenai kemampuan melaksanakan pekerjaan penuh dengan perhitungan adalah cukup.

**Tabel 4.28**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Yang di Miliki Sesuai dengan Pekerjaan.**

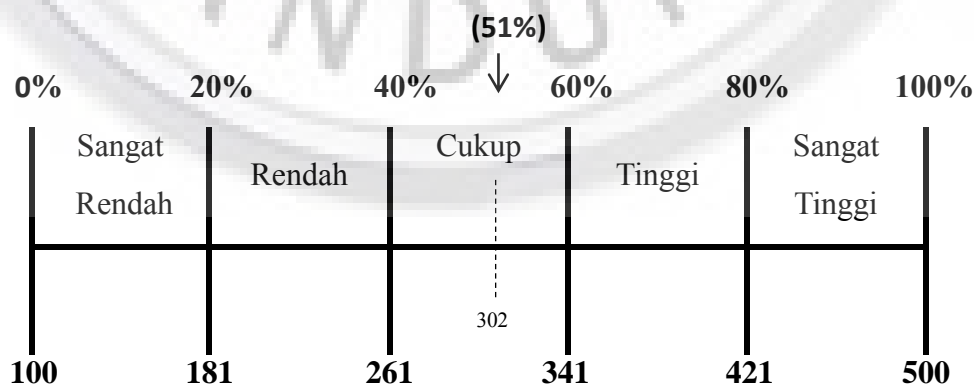
Jawaban	Frekuensi	persentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	12	12%	12
Tidak Setuju	19	19%	38
Ragu-Ragu	33	33%	99
Setuju	27	27%	108
Sangat Setuju	9	9%	45
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>302</b>

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju 27% adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan berpendidikan terakhir STM, karena mereka merasa bekerja di bidangnya dan sesuai kemampuannya yaitu dalam mengoperasikan mesin atau merakit komponen. Sedangkan 33% menjawab ragu-ragu adalah karyawan yang berjenis kelamin perempuan dan berpendidikan terakhir SMA, karena mereka merasa mengoperasikan mesin atau merakit komponen adalah pekerjaan laki-laki, dan merasa bukan awal dari kemampuan yang dimiliki, biasanya perempuan jarang bahkan bisa dikatakan tidak pernah mengoperasikan mesin atau merakit komponen yang bukan pekerjaan perempuan, sehingga perempuan merasakan ini bukan bidang mereka.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor  $= \frac{302-100}{500-100} \times 100\%$   
 $= \frac{202}{400} \times 100\% = 51\%$



Gambar 4.20 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.20, skor yang diperoleh sebesar 302 dan berada di garis kontinum 51% yang termasuk pada kategori “cukup”. Artinya karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia mengenai kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan adalah cukup.

**Tabel 4.29**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Mengerjakan Pekerjaan dengan Cekatan.**

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	2	2%	2
Tidak Setuju	16	16%	32
Ragu-Ragu	46	46%	138
Setuju	27	27%	108
Sangat Setuju	9	9%	45
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>325</b>

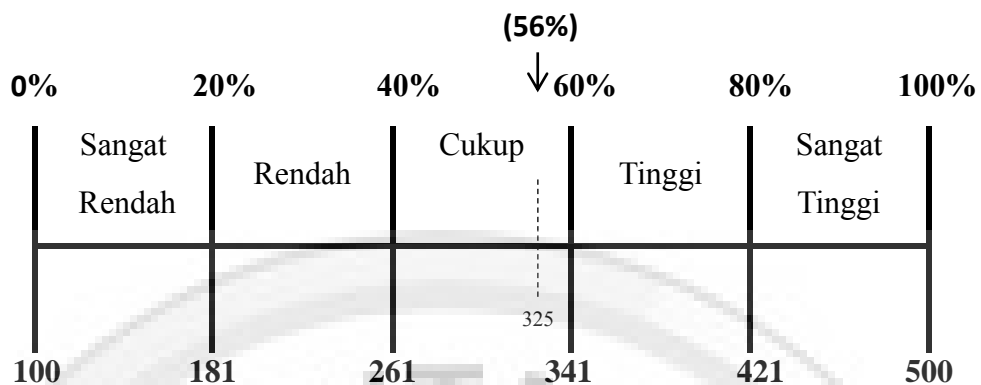
Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju 27% adalah karyawan berjenis kelamin perempuan dan masih muda, karena perempuan dinilai lebih cekatan dari laki-laki. Sedangkan 16% responden menjawab tidak setuju, hal ini dapat dilihat dari karyawan baru yang belum banyak pengalaman dalam bekerja sehingga mereka dinilai kurang cekatan

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor
 
$$= \frac{325-100}{500-100} \times 100\%$$

$$= \frac{225}{400} \times 100\% = 56\%$$



**Gambar 4.21** Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.21, skor yang diperoleh sebesar 325 dan berada di garis kontinum 56% yang termasuk pada kategori “cukup”. Artinya bahwa karyawan PT. Sanwa Part Indonesia mengenai kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan dengan cekatan adalah cukup.

**Tabel 4.30**  
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Bekerja dengan Mutu dan Hasil Maksimal.

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	12	12%	12
Tidak Setuju	39	39%	78
Ragu-Ragu	27	27%	81
Setuju	14	14%	56
Sangat Setuju	8	8%	40
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>267</b>

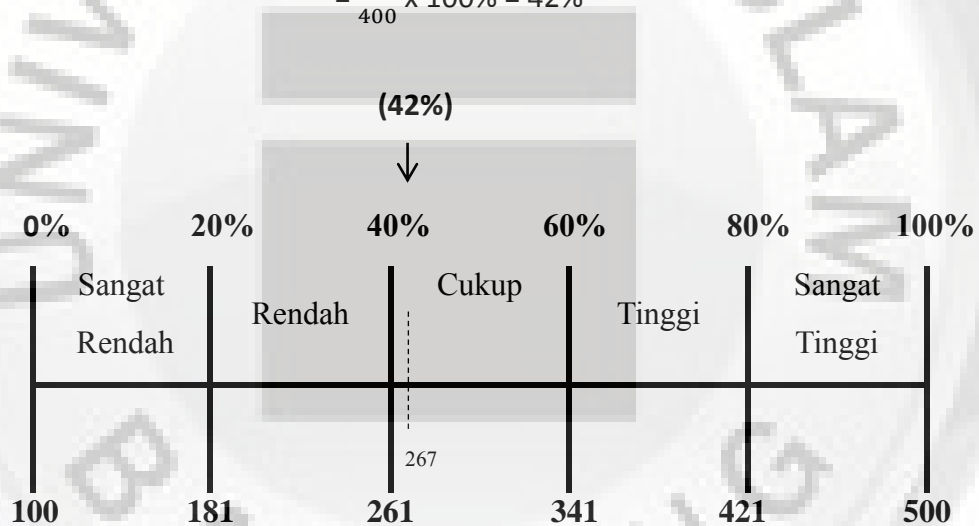
Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju 14% kerapahan hasil kerja mereka cukup baik karena menurut responden bekerja di PT. Sanwa Parts Indonesia memberikan kenyamanan mereka dalam bekerja, dan merasa perusahaan telah memenuhi kebutuhan mereka sehingga mereka memiliki prinsip untuk bekerja dengan memberikan mutu dan hasil yang maksimal untuk perusahaan, namun ada 8%

responden menjawab tidak setuju adalah karyawan yang merasa kurang nyaman bekerja di perusahaan ini, sehingga karyawan kurang memberikan mutu dan hasil yang maksimal untuk perusahaan.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor  $= \frac{325-100}{500-100} \times 100\%$   
 $= \frac{167}{400} \times 100\% = 42\%$



Gambar 4.22 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.22, skor yang diperoleh sebesar 267 dan berada di garis kontinum 42% yang termasuk pada kategori “cukup”. Artinya bahwa karyawan PT. Sanwa Part Indonesia mengenai kemampuan bekerja dengan mutu dan hasil yang maksimal adalah cukup.

### 3. Dimensi Ketepatan Waktu dari Hasil

Ketepatan waktu dari hasil disini merupakan penyelesaian tugas atau pekerjaan tepat waktu dan pemanfaatan waktu sebaik mungkin secara optimal, terdapat dua indikator diantaranya pemanfaatan waktu sebaik mungkin secara optimal dan pelaporan hasil kerja tepat waktu, yang akan di sajikan pada tabel 4.31, dan tabel 4.32.

**Tabel 4.31**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Memanfaatkan Waktu Sebaik Mungkin Secara Optimal.**

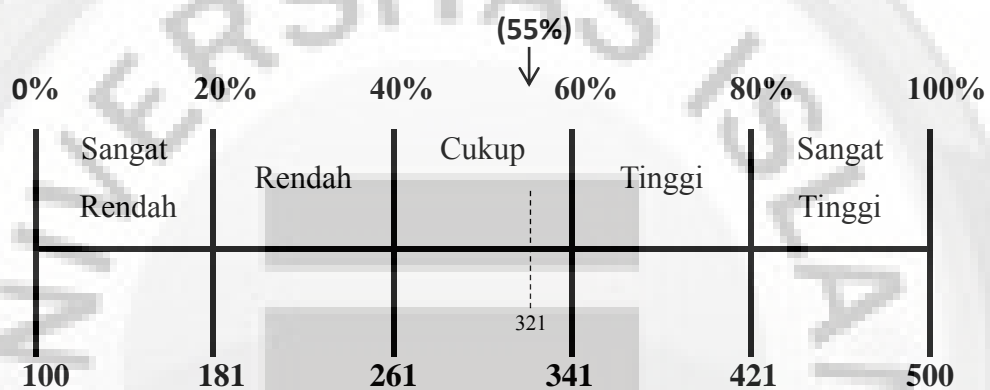
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	20	20%	40
Ragu-Ragu	43	43%	129
Setuju	33	33%	132
Sangat Setuju	4	4%	20
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>321</b>

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju 33% adalah rata-rata responden yang berjenis kelamin perempuan dan sudah menikah, karena mereka merasa memanfaatkan waktu sebaik mungkin adalah hal yang penting, karena jika mereka tidak memanfaatkan waktu dengan baik target mereka tidak akan terpenuhi dan terpaksa harus lembur, sedangkan tanggung jawab mereka bukan hanya di tempat kerja saja, melainkan di rumah yang harus mengurus suami dan anak, namun ada beberapa responden menjawab tidak setuju 20%, rata-rata karyawan laki-laki yang belum menikah, hal ini mungkin karena laki-laki kurang mepedulikan waktu, dan jika bekerja tidak sesuai target mereka harus lembur dan mendapatkan upah lembur.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan denan cara:

- Persentase skor  $= \frac{321-100}{500-100} \times 100\%$   
 $= \frac{221}{400} \times 100\% = 55\%$



Gambar 4.23 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.23, skor yang diperoleh sebesar 321 dan berada di garis kontinum 55% yang termasuk pada kategori “cukup”. Artinya bahwa karyawan PT. Sanwa Part Indonesia mengenai kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu secara optimal adalah cukup.

**Tabel 4.32**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pelaporan Hasil Kerja tepat Waktu**

Dari

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	2	2%	4
Ragu-Ragu	22	22%	66
Setuju	57	57%	228
Sangat Setuju	19	19%	95
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>393</b>

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

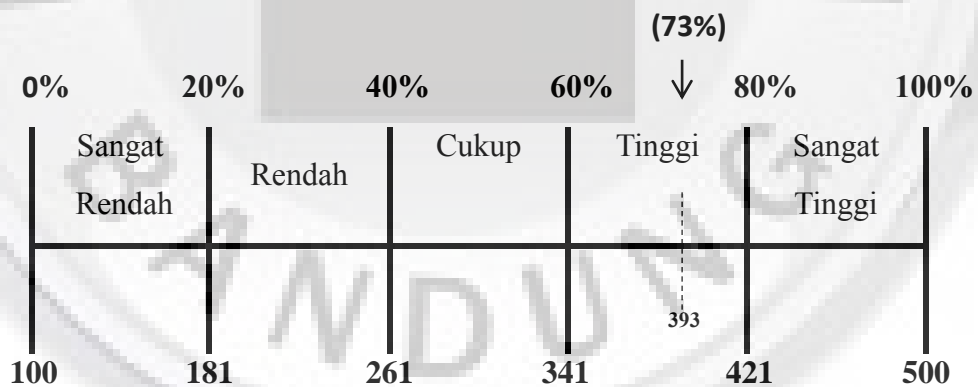
responden yang menjawab setuju 57% adalah responden yang merasa loyal terhadap perusahaan, sehingga mereka harus dengan tepat waktu dan disiplin mengenai pelaporan kerja tepat waktu, namun ada beberapa responden menjawab tidak setuju 2% adalah karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan, sehingga mereka menganggap pelaporan hasil kerja tepat waktu tidak begitu penting.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor

$$= \frac{393-100}{500-100} \times 100\%$$

$$= \frac{293}{400} \times 100\% = 73\%$$



Gambar 4.24 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.24, skor yang diperoleh sebesar 393 dan berada di garis kontinum 73% yang termasuk pada kategori “tinggi”. Artinya karyawan PT. Sanwa Part Indonesia mengenai kemampuan dalam pelaporan hasil kerja tepat waktu adalah tinggi.



#### 4. Dimensi Kehadiran

Kehadiran merupakan keberadaan atau keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pekerjaan. Terdapat dua indikator diantaranya hadir tepat waktu dan tingkat kehadiran, yang akan disajikan pada tabel 4.33, dan tabel 4.34.

**Tabel 4.33**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kehadiran Tepat Waktu**

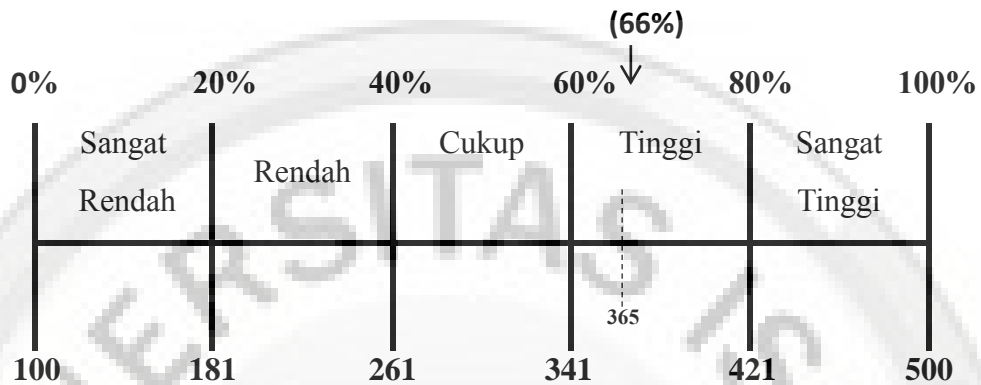
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	2	2%	4
Ragu-Ragu	35	35%	105
Setuju	59	59%	236
Sangat Setuju	4	4%	20
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>365</b>

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju 59% adalah responden yang bekerja lebih dari 7 tahun, karena bagi mereka kehadiran tepat waktu bisa dianggap sebagai salah satu prestasi, dengan dia disiplin maka dia akan diangkat menjadi karyawan tetap, namun ada 2% responden menjawab tidak setuju karena mereka menganggap hadir tepat waktu itu tidak begitu penting, mereka beranggapan tidak perlu tepat waktu yang penting hadir.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor  $= \frac{365-100}{500-100} \times 100\%$   
 $= \frac{265}{400} \times 100\% = 66\%$



Gambar 4.25 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.25, skor yang diperoleh sebesar 365 dan berada di garis kontinum 66% yang termasuk dalam kategori “tinggi”. Artinya bahwa karyawan PT. Sanwa Part Indonesia mengenai kemampuan hadir tepat waktu adalah tinggi.

**Tabel 4.34**  
**Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kehadiran Dalam Bekerja**

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	3	3%	3
Tidak Setuju	21	21%	42
Ragu-Ragu	39	39%	117
Setuju	31	31%	124
Sangat Setuju	6	6%	30
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>316</b>

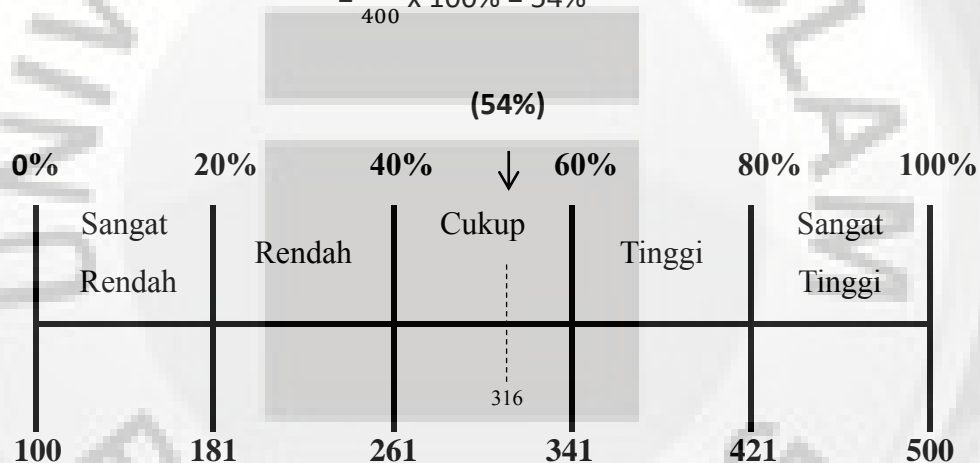
Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju 31% adalah karyawan yang merasa tingkat kehadiran dinilai penting sekali dan merupakan salah satu prestasi, sehingga mereka selalu memperhatikan tingkat kehadirannya. Sedangkan ada

beberapa responden menjawab sangat tidak setuju (3%) adalah karyawan yang merasa tidak nyaman bekerja di PT. Sanwa Parts Indonesia, sehingga mereka tidak mementingkan tingkat kehadiran mereka.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor  $= \frac{316-100}{500-100} \times 100\%$   
 $= \frac{216}{400} \times 100\% = 54\%$



Gambar 4.26 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.27, skor yang diperoleh sebesar 316 dan berada di garis kontinum 54% yang termasuk dalam kategori “cukup”. Artinya bahwa karyawan PT. Sanwa Part Indonesia mengenai tingkat kehadiran dalam berkerja adalah cukup.

## 5. Dimensi Kemampuan Bekerja Sama

Dimensi kerja sama merupakan kesediaan bekerja sama dengan orang lain. Terdapat dua indikator diantaranya kerja sama dengan rekan kerja satu tim, dan kerja sama dengan atasan, yang akan disajikan pada tabel 4.35, dan tabel 4.36.

**Tabel 4.35**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Kerjasama Dengan Rekan Kerja Satu Tim**

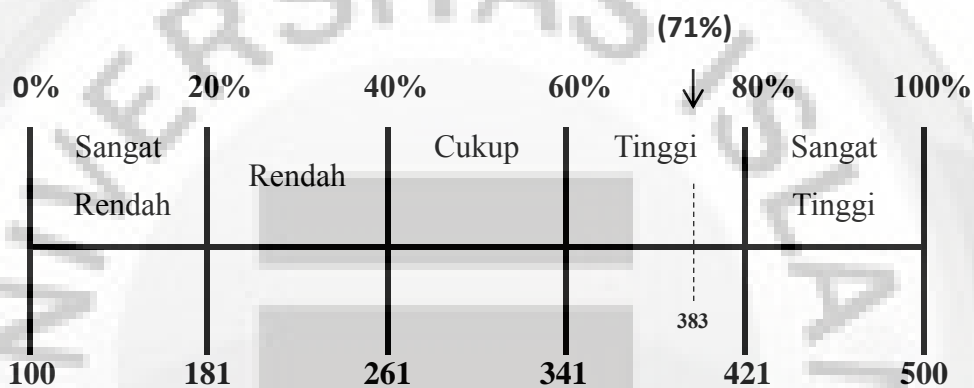
Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	1	1%	1
Ragu-Ragu	26	26%	78
Setuju	61	61%	244
Sangat Setuju	12	12%	60
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>383</b>

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Dari responden yang menjawab setuju 61% adalah karyawan yang bekerja kurang dari 3 tahun, karena mereka lebih aktif dan lebih banyak bertanya dan bekerja sama kepada rekan kerja yang lebih berpengalaman sehingga kerja sama antar pekerja selalu terwujud untuk mencapai tujuan bersama, namun ada 2% responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah karyawan baru yang rata-rata bekerja kurang dari 1 tahun, ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman bekerja dengan lingkungan kerja di perusahaan ini dan merasa karyawan disini senioritas, sehingga mereka merasa kerja sama dengan rekan kerja lain tidak dirasakan.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan denan cara:

- Persentase skor  $= \frac{383-100}{500-100} \times 100\%$   
 $= \frac{283}{400} \times 100\% = 71\%$



Gambar 4.27 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.27, skor yang diperoleh sebesar 383 dan berada digaris kontinum 71% yang termasuk pada kategoroi “tinggi”. Artinya bahwa karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia mengenai kemampuan karyawan bekerja sama dengan rekan kerja satu tim adalah tinggi.

**Tabel 4.36**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Kerjasama Dengan Atasan.**

Jawaban	Frekuensi	Presentase	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	4	4%	8
Ragu-Ragu	38	38%	114
Setuju	50	50%	200
Sangat Setuju	8	8%	40
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	<b>362</b>

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

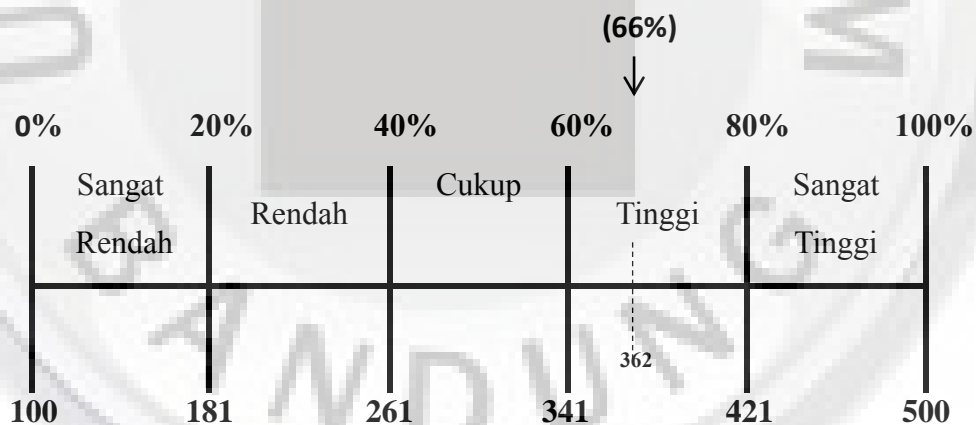
Dari responden yang menjawab setuju ada 50% yaitu responden yang merasa kerja sama dengan atasan mereka mempermudah mereka dalam bekerja, namun ada 4% responden yang menjawab tidak setuju, hal ini diduga karena responden merasa bekerja sama dengan rekan sudah cukup membantu, tidak perlu dengan atasan.

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut kedalam persentase dan menyajikan kedalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

- Persentase skor

$$= \frac{362-100}{500-100} \times 100\%$$

$$= \frac{262}{400} \times 100\% = 66\%$$



Gambar 4.28 Garis Kontinum

Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.28, skor yang diperoleh sebesar 362 dan berada di garis kontinum 66% yang termasuk pada kategori “cukup”. Artinya bahwa karyawan PT. Sanwa Part Indonesia mengenai kemampuan karyawan bekerja sama dengan atasan adalah tinggi.

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat dilihat rekapitulasi variable kinerja sebagai berikut:

**Tabel 4.37**

**Rekapitulasi Hasil Penilaian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia Bagian Produksi.**

No.	Pernyataan	Skor	Klasifikasi
<b>Dimensi Kuantitas dari Hasil</b>			
1.	Kesesuaian jumlah barang yang dihasilkan sesuai dengan target.	264	Cukup
2.	Mampu memproduksi barang sesuai dengan take time yang telah ditentukan (<15 detik).	372	Cukup
<b>Rata-rata per-dimensi</b>		<b>318</b>	<b>Cukup</b>
<b>Dimensi Kualitas dari Hasil</b>			
3.	Mengerjakan pekerjaan penuh dengan perhitungan.	319	Cukup
4.	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan.	302	Cukup
5.	Mampu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan.	325	Cukup
6.	Mampu bekerja dengan mutu dan hasil yang maksimal.	267	Cukup
<b>Rata-rata per-dimensi</b>		<b>303,25</b>	<b>Cukup</b>
<b>Dimensi Ketepatan Waktu Dari Hasil</b>			
7.	Kemampuan memanfaatkan waktu sebaik mungkin secara optimal.	321	Cukup
8.	Mampu memberikan pelaporan hasil kerja dengan tepat waktu.	393	Tinggi
<b>Rata-rata per-dimensi</b>		<b>357</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Kehadiran</b>			
9.	Hadir tepat waktu.	365	Tinggi
10.	Tingkat kehadiran dalam bekerja.	316	Cukup
<b>Rata-rata per-dimensi</b>		<b>340,5</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Demensi Kerja Sama</b>			
11.	Kerjasama dengan rekan kerja satu tim.	383	Tinggi
12.	Kerja sama dengan atasan	362	Tinggi
<b>Rata-rata per-dimensi</b>		<b>372,5</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Total rata-rata dari rata-rata</b>		<b>339</b>	<b>Cukup</b>

Sumber: pengolahan data 2015

Berdasarkan 4.37 diatas hasil perhitungan nilai rata-rata untuk setiap sub variabel dan indikator dari kinerja karyawan menghasilkan nilai rata-rata yang berbeda. Untuk melihat secara rinci nilai rata-rata dari responden atas indikator-indikator kinerja karyawan, sebagai berikut:

### **1. Kuantitas Dari Hasil**

Kuantitas dari hasil menghasilkan skor responden sebesar **318** pada rentang 261-341 yang termasuk dalam kategori “**cukup**”. Indikator dari kuantitas dari hasil kerja yang paling tinggi adalah memproduksi barang sesuai dengan take time yang telah ditetapkan (<15 detik) dengan skor sebesar 372, dan indikator kuantitas dari hasil kerja terendah adalah kesesuaian barang yang dihasilkan sesuai target dengan skor sebesar 264. Artinya bahwa karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia bagian produksi cukup mampu meningkatkan kinerja yang dilihat dari memproduksi barang sesuai dengan target yang telah ditetapkan, selain itu karyawan cukup mampu memproduksi barang sesuai dengan take time (<15 detik).

### **2. Dimensi Kualitas Dari Hasil**

Dimensi dari kualitas kerja menghasilkan skor responden sebesar **303** pada rentang skor 261-341 dengan demikian kualitas kerja karyawan termasuk dalam kategori “**cukup**”. Indikator tertinggi dari kualitas kerja karyawan yaitu kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dengan skor sebesar 325, dan indikator terendah yaitu kemampuan karyawan bekerja dengan mutu dan hasil yang maksimal skor 267. Artinya kinerja karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia



bagian produksi meningkat, hal ini karena didukung oleh kualitas karyawan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **3. Dimensi Ketepatan Waktu Dari Hasil**

Dimensi ketepatan waktu dari hasil menghasilkan skor **357** berarti ada pada rentang 261-341 termasuk dalam kategori “**tinggi**”. Indikator tertinggi terdapat pada kemampuan karyawan memberikan pelaporan hasil kerja tepat waktu dengan skor 393 dan indikator terendah terdapat pada kemampuan karyawan memanfaatkan waktu sebaik mungkin secara optimal dengan skor 321. Artinya karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia bagian produksi memperlihatkan peningkatan kinerja yang tinggi melalui pemanfaatan waktu sebaik mungkin dan pelaporan hasil kerja yang tepat waktu.

### **4. Dimensi Kehadiran**

Dimensi kehadiran menghasilkan skor sebesar **341** yang berarti ada pada rentang 341-421 termasuk kategori “**tinggi**”. Indikator dimensi kehadiran yang tertinggi adalah ada pada indikator tepat waktu dengan skor 365 dan indikator yang menghasilkan skor terendah adalah tingkat kehadiran dalam bekerja dengan skor 316. Artinya kinerja karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia bagian produksi meningkat, dapat dilihat dari karyawan hadir tepat waktu dan tingkat kehadiran dalam bekerja yang tinggi.

### **5. Dimensi Kerja Sama**

Dimensi kemampuan bekerja sama menghasilkan skor sebesar **373** yang berarti ada pada garis rentang 341-421 termasuk dalam kategori “**tinggi**”. Indikator

dimensi kemampuan bekerja sama yang paling tinggi berada pada indikator kerja sama dengan satu tim yaitu dengan skor 383, dan indikator yang memiliki nilai terendah berada pada indikator kerja sama dengan atasan dengan skor 372. Artinya kemampuan setiap karyawan dengan rekan kerja dan atasannya mampu meningkatkan kinerja, misalnya dapat dilihat dari pekerjaan menjadi lebih mudah jika ada masalah.

Dilihat dari rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pernyataan tentang kinerja, diperoleh nilai skor rata-rata 339 yang diperoleh dari nilai rata-rata indikator dari lima dimensi. Jadi pelaksanaan pelaksanaan kinerja yang diselenggarakan PT. Sanwa Parts Indonesia kepada tenaga karyawan bagian produksi dapat diklasifikasikan kedalam tabel sebagai berikut:

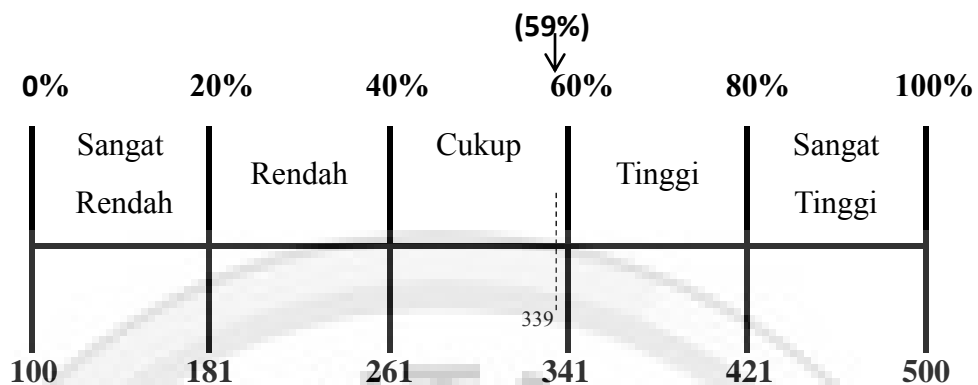
**Tabel 4.38**  
**Klasifikasi Jawaban Responden Tentang Variabel Pelatihan**

Nilai	Jawaban responden	Skor rata-rata
100-180	Sangat Rendah	
181-260	Rendah	
261-340	Cukup	339
341-420	Tinggi	
421-500	Sangat Tinggi	

Sumber data: pengolahan data 2015

- Persentase skor 
$$= \frac{339-100}{500-100} \times 100\%$$

$$= \frac{239}{400} \times 100\% = 59\%$$



Gambar 4.29 Garis Kontinum

Seperti yang terlihat pada tabel 4.38 rata-rata keseluruhan skor melalui total skor dimensi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan berkerja sama didapatkan hasil sebesar 339 atau 59%. Jika dimasukkan kedalam garis kontinum seperti yang terlihat pada gambar 4.29, akan menunjukkan di garis rentang “cukup”. Artinya, kinerja karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia yang diukur melalui dimensi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan berkerja sama termasuk kedalam kategori cukup.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Transformasi Data

Asumsi yang harus dipenuhi pada saat melakukan analisis regresi data pengamatan minimal memiliki skala pengukuran interval. Agar dapat menggunakan analisis regresi dilakukan proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke interval melalui suatu metode yang dikenal sebagai *method*

of successive interval. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil jawaban responden, untuk setiap pernyataan, hitung frekuensi setiap pilihan jawaban.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
3. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pernyataan, hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Untuk setiap pernyataan, tentukan nilai batas untuk Z untuk setiap pilihan jawaban.
5. Hitung nilai numeric penskalaan (skala value) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\bullet \text{ Scale value} = \frac{\text{Density at Lower limit} - \text{Density at Uper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Dimana:

- Density at lower limit = kepadatan batas bawah
- Density at upper limit = kepadatan batas atas
- Area under upper limit = daerah dibawah batas atas
- Area under lower = daerah dibawah batas bawah

6. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban dengan persamaan berikut:  $Score = Scale Value + Scale Value_{minimum} + 1$

Berikut hasil transformasi data dari ordinal ke interval yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.39**  
**Merubah Data Ordinal Ke Interval Menggunakan MSI**  
*(Method of Succes Interval)*

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	1.000	10.000	0.100	0.100	0.175	-1.282	1.000
	2.000	12.000	0.120	0.220	0.296	-0.772	1.750
	3.000	33.000	0.330	0.550	0.396	0.126	2.453
	4.000	35.000	0.350	0.900	0.175	1.282	3.384
	5.000	10.000	0.100	1.000	0.000		4.510

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

Secara kelengkapannya dapat dilihat pada lampiran data penelitian pada Mic. Exel.

#### **4.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia bagian Produksi.**

Setelah melalui tahap pengolahan data sebelumnya untuk mengukur pengaruh dengan menggunakan program *SPSS for windows version 22* maka akan di dapat output yang terdapat pada tabel 4.40 sebagai berikut:

**Tabel 4.40**  
**Output Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 <sup>a</sup>	.489	.484	4.286

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, didapat koefisien korelasi pelatihan (X) dengan kinerja (Y) sebesar  $r = 0.699$ , ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan (X) dengan kinerja (Y). Jika diinterpretasikan menurut

kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi Pelatihan (X) dengan Kinerja (Y) adalah kuat karena berkisar 0,60 – 0,779 dan arahnya positif ini berarti bila pelatihan meningkat maka kinerja juga meningkat.

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable pelatihan terhadap perubahan variabel kinerja. Besarnya sumbangan atau peranan variabel Pelatihan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien Determinasi (*R square*). Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,489 atau sebesar 48,9% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,489 \times 100\% = 48,9\%$ ), artinya variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X1) sebesar 48,9%, sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi faktor lain. Dan hasil koefisien regresi tersebut dapat diketahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja termasuk kedalam pengaruh yang cukup erat, karena berkisar  $0,41 \leq r < 0,60$  (Sugiono, 2010).

Berdasarkan besaran koefisien pada tabel lampiran hasil analisis, maka model regresi yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut:

**Tabel 4.41**  
**Koefisien Regresi**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.107	2.900		3.140	.002
Pelatihan	.590	.061	.699	9.688	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel tersebut dapat juga dilihat bahwa konstanta sebesar 9,109 berarti jika untuk variabel Pelatihan bernilai nol, maka nilai kinerja sebesar 9,109 satuan.

Variabel Pelatihan (X) memiliki nilai positif sebesar 0,590 hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan motivasi akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai kinerja. Hal ini memberi pengertian bahwa semakin tinggi Pelatihan maka semakin tinggi kinerja.

#### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya. Untuk mengetahui hipotesis maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- $H_0: r^2_{x_1y} = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- $H_a: r^2_{x_1y} \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Dengan ketentuan adalah jika:  $\text{signiikan} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan jika  $\text{signiikan} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Selain itu juga membandingkan  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  dimana jika:  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika :  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dengan  $t_{\text{tabel}}$  didapatkan hasil:  $(0,05:100-2) = 1.984$

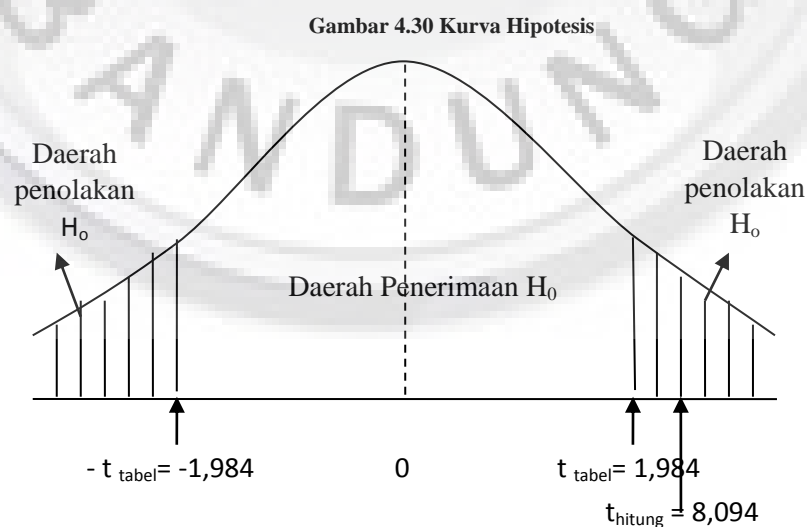
**Tabel 4.42**  
**Uji t hitung Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.107	2.900		3.140	.000
Pelatihan	.590	.061	.699	9.688	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
t tabel = 1.984

Tabel diatas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 9.688 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1.984 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $9.688 > 1.984$ . Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t hitung, diketahui bahwa nilai uji t hitung variabel pelatihan sebesar 9.688, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $9.688 > 1.984$  maka terdapat pengaruh antara Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y)



a

Sumber: Hasil pengolahan data statistic dengan SPSS, 2015



Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 9,094 > t_{tabel} = 1,984$  yang berarti  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja. Maka hipotesis yang penulis ajukan dalam Bab 1, yaitu:

**“Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia Bagian Produksi”**. dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis diatas mengenai pegraruh pelatihan terhadap kinerja, dapat diketahui bahwa Pelatihan dan Kinerja secara umum menunjukkan dalam keadaan yang baik. Hal ini dapat terlihat dari hasil rata-rata item pada masing-masing variabel berada pada kategori “cukup”.