

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Pelaksanaan Pelatihan di PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk**

Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai uraian dan analisis data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer dari penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarakan kepada 75 orang karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Data tersebut merupakan data pokok, dimana analisisnya ditunjang oleh data sekunder. Data sekunder adalah analisis yang didapat dari beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner terdiri dari data responden.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan maupun pernyataan mengenai kedua variabel penelitian yaitu, variabel Pelatihan(X) dan variabel Prestasi Kerja (Y).

Dalam variabel Pelatihan terdiri dari 12 (dua belas) item pertanyaan dan variabel Prestasi Kerja terdiri dari 22 (dua puluh dua) item pertanyaan. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap pertanyaan. 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 pertanyaan.

#### 4.1.1 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik identitas responden ini bertujuan untuk mengetahui keadaan latar belakang responden penelitian. Karakteristik identitas responden dalam penelitian ini penulis bagi dalam 3 (tiga) kategori, yaitu berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, dan lama bekerja responden di perusahaan. Adapun latar belakang tersebut dijabarkan pada karakteristik dibawah ini.

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat membedakan antara laki-laki dan perempuan, karakteristik tersebut digambarkan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1.	Laki-laki	63	84
2.	Perempuan	12	16
	<b>Total</b>	75	100,0

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden yang bekerja pada divisi Produksi PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk dilihat dari 75 orang karyawan 63 orang diantaranya terdiri dari karyawan laki-laki dan 12 orang

karyawan perempuan. Dikarenakan pekerjaan pada divisi Produksi PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk sangat berat dan membutuhkan tenaga fisik yang kuat serta menggunakan mesin yang berbahaya maka posisi yang dibutuhkan adalah karyawan laki-laki.

#### **b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia responden dapat membedakan karakter demografis dari masing-masing responden. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia digambarkan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persen
1.	< 25 Tahun	13	17,3
2.	26 – 30 Tahun	19	25,3
3.	31 – 40 Tahun	22	29,4
4.	> 40 Tahun	21	28
	<b>Total</b>	75	100,00

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa dari 75 orang karyawan bagian divisi Produksi PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk dengan responden 13 orang diantaranya berusia dibawah 25 tahun, 19 orang berusia 26 sampai 30 tahun, 22 orang berusia 31 sampai 40 tahun dan 21 orang lebih dari 40 tahun. Menurut hasil wawancara karyawan berusia 31 sampai 40 tahun dianggap usia produktif karena

sangat dibutuhkan karyawan yang berpengalaman dalam proses pembuatan produksi yang menggunakan mesin berbahaya.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
1.	< 1 Tahun	11	14,6
2.	2 – 5 Tahun	20	26,7
3.	6 – 10 Tahun	24	32
4.	> 10 Tahun	20	26,7
	<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100,00</b>

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan dari jumlah responden 75 orang karyawan bagian divisi Produksi PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk 11 orang (14,6%) telah bekerja kurang dari 1 tahun, 20 orang (26,7%) telah bekerja selama 2 sampai 5 tahun, 24 orang (32%) telah bekerja selama 6 sampai 10 tahun, sedangkan 20 orang (26,7%) telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja lebih dari 10 tahun, ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang bekerja sudah sangat lama dan memiliki banyak pengalaman serta kesetiaannya dan loyalitas terhadap perusahaan.

#### 4.1.2 Pelaksanaan Program Pelatihan Pada PT.Indofood Sukses Makmur, Tbk Padalarang

PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Produksi telah menyelenggarakan program pelatihan yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

##### 3. Pelatihan Internal

Pelatihan yang dilakukan secara formal oleh perusahaan untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi dan prestasi karyawan. Metode dan materi pelatihan ditentukan sendiri oleh perusahaan. Hasil dari wawancara dengan perusahaan didapat bahwa PT.Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Produksi menggunakan *Metode On The Job Training*. *Metode On The Job Training* yang ditujukan adalah untuk memberikan secara langsung petunjuk pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan. *Trainer* pada jenis pelatihan ini pada umumnya merupakan karyawan-karyawan ahli atau senior yang dianggap memiliki wawasan untuk berbagi wawasan, keterampilan, maupun pengalaman kepada karyawan lainnya. Berbagai pelatihan yang telah diberikan sangat beragam, diantaranya:

##### k. Pengendalian Vektor Hama

Jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan teknisi. Pelatihan ini bertujuan untuk menjamin keseterilan produk agar tidak terjadi terbuangnya produk atau produk gagal.

l. Sertifikasi Operator Hoist & Crene

Jenis pelatihan yang diberikan kepada operator hoist & crene. Pelatihan ini sangat berfungsi dan sangat menunjang untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pengoprasian overhead crane sehingga operator akan sepenuhnya bertanggung jawab atas kedisiplinan, dan memahami dan mengerti persyaratan keselamatan dan kesehatan (K3) ke operasi derek lebih efisien dan produktif dan aman.

m. Selling Skills

Jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan bagian pemasaran. Pelatihan ini bertujuan untuk mengerti paradigma salesman or marketer professional, memahami proses dan langkah-langkah menjual secara efektif dan professional, memahami strategi prospecting serta mampu melakukan pengembangan jaringan pelanggan, terampil melakukan Relationship, Display & Conviction Selling, Handling Objection & Closing Technique, meningkatkan kecerdasan emosional (Emotional Quotient) dalam melakukan proses menjual dan bernegosiasi dengan taktis, melipatandakan ketangguhan mental (Adversity Quotient) sebagai seorang penjual sukses, dan menjadi seorang penjual profesional yang antusias dalam mencapai target bisnis.

n. Sertifikasi Operator Forklift

Jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan operator forklift. Pelatihan ini bertujuan untuk mengetahui pengoprasian forklift, cara memelihara forklift, danantisipasi agar tidak terjadi kecelakaan kerja karena forklift.

o. Program Induksi

Jenis pelatihan yang diberikan kepada semua karyawan baru Pelatihan Induksi adalah pelatihan dasar yang meliputi budaya perusahaan, strategi perusahaan, struktur organisasi, sistem personalia kesejahteraan, keamanan, kebakaran pengetahuan keselamatan pengetahuan umum. Pelatihan tersebut dapat membantu karyawan baru cepat beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan baru mereka dan kemudian meningkatkan kinerja pekerjaan mereka.

p. Sertifikasi Petugas P3K

Jenis pelatihan yang diberikan kepada petugas P3K. Pelatihan yang diwajibkan oleh pemerintah dengan permenaker no 15 tahun 2008 mengatur tentang kewajiban setiap perusahaan untuk menyediakan layanan pertolongan pertama mulai dari sistem, alat dan juga petugasnya. Perusahaan diwajibkan untuk menyediakan petugas P3K bersertifikat dengan rasio 1 : 100 – 150 pekerja tergantung tingkat resiko perusahaan.

q. Refresh Sikap Kerja Produktif

Jenis pelatihan yang diberikan kepada semua divisi. Pelatihan yang bertujuan untuk

r. Seminar Edukasi (Pola Hidup Sehat)

Jenis seminar yang diberikan kepada semua karyawan. Seminar ini berisi tentang edukasi pola hidup sehat kepada karyawan, agar karyawan dapat menjaga kesehatannya.

s. Sertifikasi Supervisor K3 Perancah

Jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan bagian teknisi. Pelatihan ini bertujuan Pelatihan ini dirancang untuk memenuhi UU no. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, peraturang Menteri Tenaga Kerja no. PER. 01/MEN/1980 tentang Keselamatan &Kesehatan Kerja pada Konstruksi Bangunan dan SKB Menteri Tenaga Kerja dan Menteri Pekerjaan Umum no. Kep 174/Men/1986 dan no. 104/Kpts/1986 dan pedoman pelaksanaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja pada tempat kegiatan konstruksi.

Selain untuk memenuhi peraturan pemerintah, Pelatihan ini dirancang agar para peserta memperoleh pengetahuan dan ketrampilan dasar yang dibutuhkan dalam hal merencanakan, mempersiapkan, menyelesaikan dan mengawasi serta memastikan pekerjaan scaffolding dengan aman



t. Sosialisasi Penanggulangan & Pencegahan HIV/AIDS

Jenis pelatihan ini diberikan kepada seluruh karyawan. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan informasi tentang HIV/AIDS, Menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja untuk pencegahan HIV/AIDS, dan menjamin keselamatan para karyawan ditempat kerja dan resiko terhadap HIV/AIDS.

Jenis-jenis pelatihan tersebut diberikan rata-rata kepada karyawan yang memiliki jabatan yang telah dilaksanakan dan dievaluasi dalam enam bulan sekaligus diukur pada level pembelajaran yaitu *pretest* dan *post test*.

4. Pelatihan Eksternal

Pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi atau lembaga di luar perusahaan dikarenakan perusahaan tidak dapat memfasilitasi suatu jenis pelatihan tertentu baik dari segi *trainer*, materi maupun sarana dan prasarana. Karyawan tertentu ditunjuk oleh perusahaan untuk mempresentasikan perusahaan untuk menggali ilmu dan informasi yang kemudian dapat diajarkan kembali kepada karyawan lainnya melalui pelatihan internal.

#### 4.1.3 Analisis Tanggapan Responden

Dalam variabel pemberian pelatihan terdiri dari 12 (dua belas) item pertanyaan Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan

dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap pertanyaan. 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 pertanyaan.

Dalam menggolongkan dari hasil tanggapan responden yang berupa variabel pelatihan dan prestasi kerja yang digunakan untuk mengetahui kategori responden tersebut, sehingga peneliti membuat rentang klasifikasi dari tanggapan responden. Dengan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 5 (\text{nilai tertinggi}) \times 75 = 375 \text{ (m)}$$

$$\text{Data terkecil} = 1 (\text{nilai terendah}) \times 75 = 75 \text{ (n)}$$

2. Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 375 - 75 = 300$$

3. Menentukan banyaknya kelas (k)

Pada penelitian ini menggunakan skala *likert*, sehingga kelas yang digunakannya pun berdasarkan skala tersebut, yang terdiri dari 5 (lima) jawaban, sehingga dalam menentukan kelas juga akan mengikuti dari banyaknya jawaban dan dalam hal ini maka kelasnya pun menjadi 5 (lima).

4. Membuat panjang interval kelas (int)

$$int = \frac{R}{k} = \frac{300}{5} = 60$$

5. Membuat tabel rentang klasifikasi

**Tabel 4.4**  
**Rentang Klasifikasi Variabel Skor Garis Kontinum**

No	Keterangan	Skor Rata-Rata
1	Sangat Tidak Baik (STS)	75 – 135
2	Tidak Baik (TS)	135 – 195
3	Kurang Baik (CS)	195 – 255
4	Baik (S)	255 – 315
5	Sangat Baik (SS)	315 – 375

*Sumber : data olahan*

6. Membuat pengklasifikasian presentase skor jawaban responden

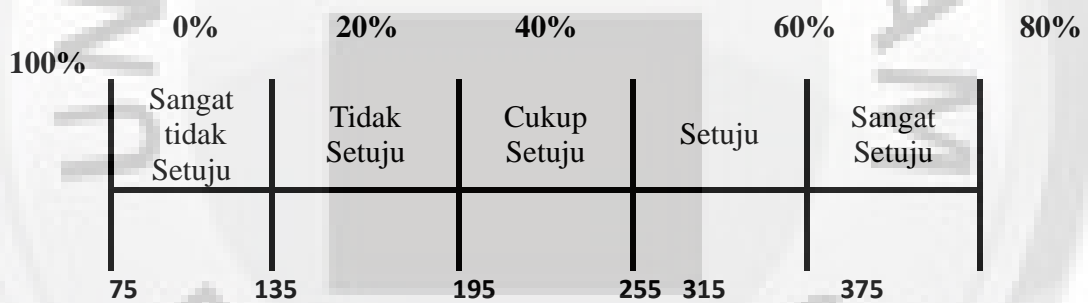
Untuk menentukan presentase setiap kategori untuk Variabel X dan Variabel Y dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{skortotal} - \text{skorterendah}}{\text{skortertinggi} - \text{skorterendah}} \times 100 = \dots\%$$

**Tabel 4.5**  
**Klasifikasi Kriteria Interpretasi**

No.	Keterangan Jawaban	Skor/Nilai
1.	Sangat Tidak Setuju	0 % - 20 %
2.	Tidak Setuju	21 % - 40 %
3.	Cukup Setuju	41 % - 60 %
4.	Setuju	61 % - 80 %
5.	Sangat Setuju	81 % - 100 %

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :



**Garis Kontinum 4.1 Variabel X dan Y**

**4.2 Tanggapan Responden Atas Variabel Pelatihan**

Pada variabel pelatihan terdiri dari 6 (enam) item pernyataan yang mewakili masing-masing dimensi. Terdapat 3 dimensi dari variabel pelatihan, pada dimensi pertama memiliki 2 indikator yang menjadi acuan dari setiap pernyataan. Pernyataan

tersebut digunakan digunakan untuk mengukur variable Pelatihan yang dalam mengambil data menggunakan kuesioner. Item-item pernyataan sebagai berikut:

### 1. Dimensi Knowledge

Salah satu dampak langsung yang dapat dirasakan setelah karyawan mengikuti pelatihan adalah perubahan knowledge. Dimensi Knowledge diukur atas indikator:

1. Kemampuan para peserta pelatihan dalam mengingat atau menghafal segala pengetahuan yang diajarkan di dalam pelatihan.
2. Kemampuan para peserta pelatihan dalam memahami materi pelatihan.
3. Kemampuan para peserta pelatihan dalam menganalisis materi yang diberikan dalam pelatihan.

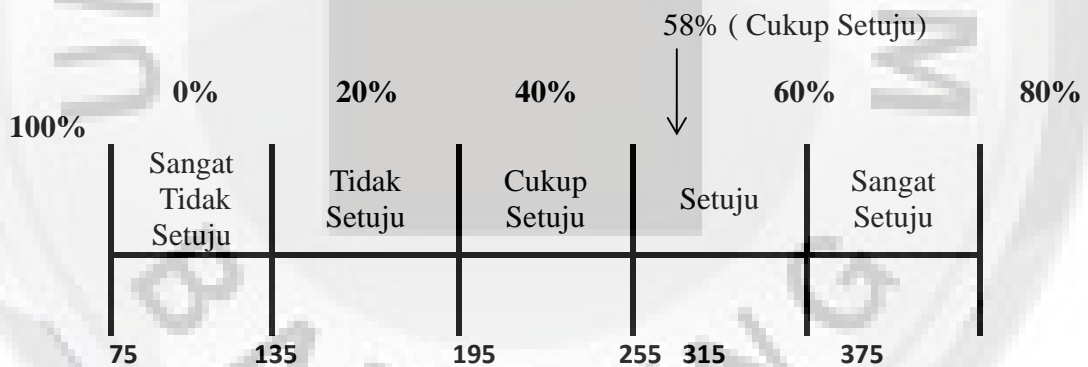
**Tabel 4.6**

**Tanggapan Responden Atas Kemampuan Para Peserta Pelatihan Dalam Mengingat Segala Materi Penting Pelatihan**

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	5	6,7	5
Tidak Setuju	2	10	13,3	20
Cukup Setuju	3	25	33,3	75
Setuju	4	26	34,7	104
Sangat Setuju	5	9	12,0	45
<b>Jumlah</b>		75	100,00	249

Selanjutnya penulis mengategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Presentase Skor} &= \frac{249 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\ &= 174 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\ &= 58\% \end{aligned}$$



Gambar 4.2

**Tanggapan Responden Atas Kemampuan Para Peserta Pelatihan Dalam Mengingat Segala Materi Penting Pelatihan**

Berdasarkan hasil tabel 4.6 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan Kemampuan para peserta pelatihan dalam mengingat segala

materi penting pelatihan yaitu 9 orang atau 12,0% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 5 orang (6,7%). Hasil skor total Kemampuan para peserta pelatihan dalam mengingat atau menghafal segala pengetahuan yang diajarkan di dalam pelatihan adalah 249, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan kurang dapat diingat oleh karyawan.

**Tabel 4.7**

**Tanggapan Responden Atas Kemampuan Para Peserta Pelatihan Dalam Menghafal Materi Pelatihan.**

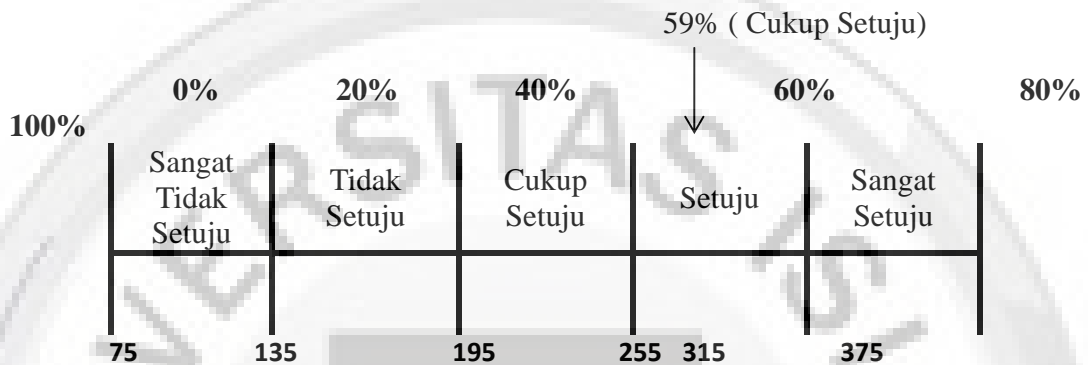
<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	4	5,3	4
Tidak Setuju	2	12	16,0	24
Cukup Setuju	3	19	25,3	57
Setuju	4	33	44,0	132
Sangat Setuju	5	7	9,3	35
<b>Jumlah</b>		75	100,00	252

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Presentase Skor} &= \frac{252 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\ &= 177 \times 100\% \end{aligned}$$

300

= 59%



Gambar 4.3

**Tanggapan Responden Atas Kemampuan Para Peserta Pelatihan Dalam Menghafal Materi Pelatihan.**

Berdasarkan hasil tabel 4.7 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan Kemampuan para peserta pelatihan dalam menghafal materi pelatihanyaitu 7 orang atau 9,3% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 4 orang (5,3%). Hasil skor totalKemampuan para peserta pelatihan dalam menghafal materi pelatihan adalah 252, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang dapat menghafal materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan.



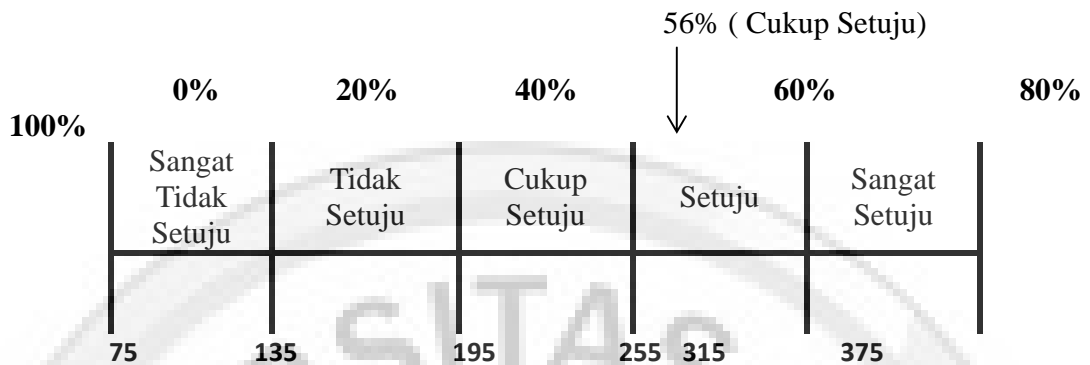
**Tabel 4.8**

**Tanggapan Responden Atas Kemampuan Para Peserta Pelatihan Dalam Menganalisis materi pelatihan.**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,0	3
Tidak Setuju	2	18	24,0	36
Cukup Setuju	3	20	26,7	60
Setuju	4	26	34,7	104
Sangat Setuju	5	8	10,7	40
<b>Jumlah</b>		75	100,00	243

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Presentase Skor} &= \frac{243 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\ &= 168 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\ &= 56\% \end{aligned}$$



Gambar 4.4

**Tanggapan Responden Atas Kemampuan Para Peserta Pelatihan Dalam Menganalisis Materi Pelatihan.**

Berdasarkan hasil tabel 4.8 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan Kemampuan para peserta pelatihan dalam menganalisis materi pelatihanyaitu 7 orang atau 9,3% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 4 orang (5,3%). Hasil skorKemampuan para peserta pelatihan dalam menganalisis materi pelatihan totaladalah 252, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang dapat menganalisis materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

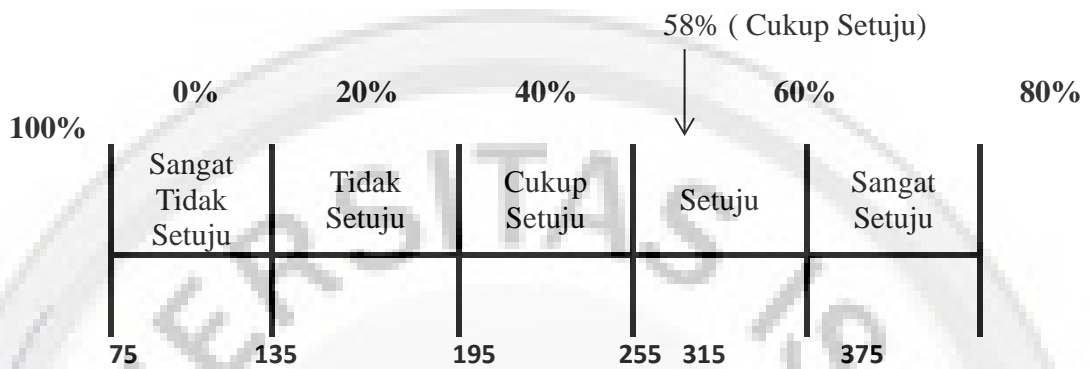
**Tabel 4.9**

**Tanggapan Responden Atas Kemampuan Para Peserta Pelatihan Dalam Mempelajari Materi Pelatihan.**

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,3	1
Tidak Setuju	2	18	24,0	36
Cukup Setuju	3	16	21,3	48
Setuju	4	36	48,0	144
Sangat Setuju	5	4	5,3	20
<b>Jumlah</b>		75	100,00	249

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Presentase Skor} &= \frac{249 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\ &= 174 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\ &= 58\% \end{aligned}$$



**Gambar 4.5**

**Tanggapan Responden Atas Kemampuan Para Peserta Pelatihan Dalam Mempelajari Materi Pelatihan.**

Berdasarkan hasil tabel 4.9 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan Kemampuan para peserta pelatihan dalam mempelajari materi pelatihan yaitu 4 orang atau 5,3% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang (1,3%). Hasil skor total Kemampuan para peserta pelatihan dalam mempelajari materi pelatihan adalah 249, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang dapat mempelajari materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

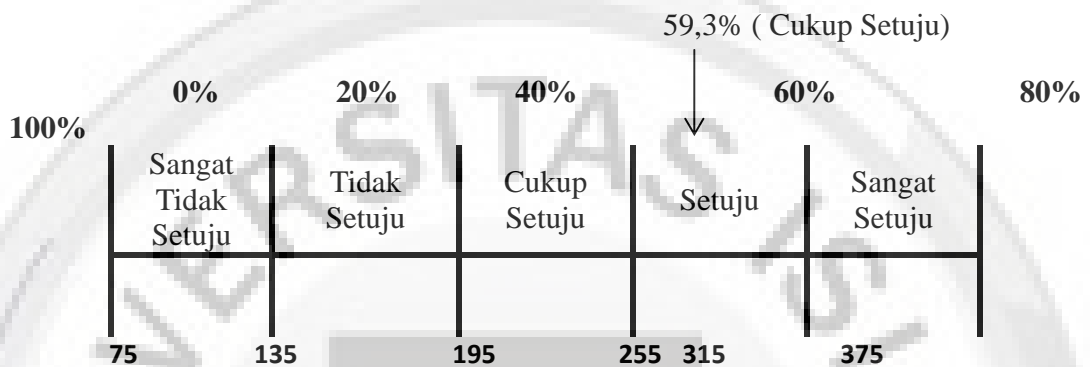
**Tabel 4.10**

**Tanggapan Responden Atas Kemampuan Para Peserta Pelatihan Dalam Memahami Materi Pelatihan.**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	5	6,7	5
Tidak Setuju	2	11	14,7	22
Cukup Setuju	3	22	29,3	66
Setuju	4	25	33,3	100
Sangat Setuju	5	12	16,0	60
<b>Jumlah</b>		75	100,00	253

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Presentase Skor} &= \frac{253 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\ &= 178 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\ &= 59,3\% \end{aligned}$$



**Gambar 4.6**

**Tanggapan Responden Atas Kemampuan Para Peserta Pelatihan Dalam Memahami Materi Pelatihan.**

Berdasarkan hasil tabel 4.10 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan Kemampuan para peserta pelatihan dalam memahami materi pelatihanyaitu 12 orang atau 16,0% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 5 orang (6,7%). Hasil skor totalKemampuan para peserta pelatihan dalam memahami materi pelatihanadalah 253, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang dapat memahami materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 4.11

**Tanggapan Responden Atas Peningkatan Kualitas Para Karyawan Setelah Mengikuti Program Pelatihan.**

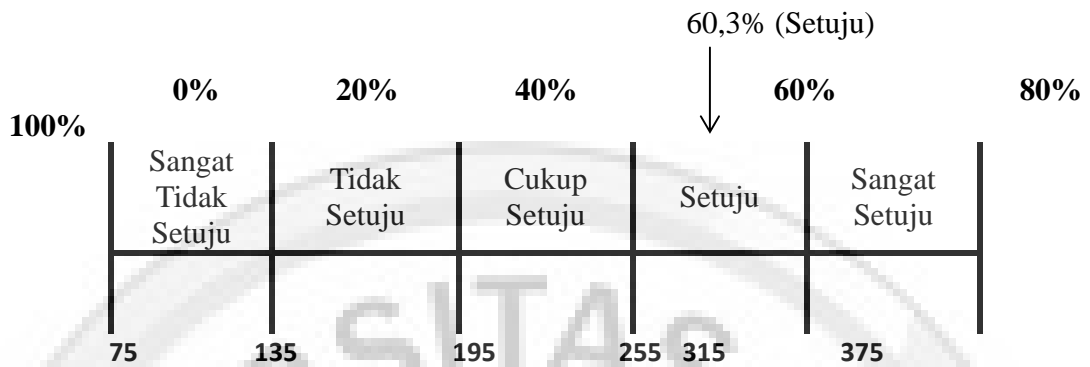
Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,7	2
Tidak Setuju	2	13	17,3	26
Cukup Setuju	3	19	25,3	57
Setuju	4	34	45,3	136
Sangat Setuju	5	7	9,4	35
<b>Jumlah</b>		75	100,00	256

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\text{Presentase Skor} = \frac{256 - 75}{375 - 75} \times 100\%$$

$$= \frac{181}{300} \times 100\%$$

$$= 60,3\%$$



Gambar 4.7

### Tanggapan Responden Atas Peningkatan Kualitas Para Karyawan Setelah Mengikuti Program Pelatihan.

Berdasarkan hasil tabel 4.12 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan Peningkatan kualitas para karyawan setelah mengikuti program pelatihan yaitu 12 orang atau 9,3% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 2 orang (2,7%). Hasil skor total Peningkatan kualitas para karyawan setelah mengikuti program pelatihan adalah 256, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan kualitas dalam bekerjanya meningkat setelah mengikuti program pelatihan.

## 2. Dimensi Attitude

Salah satu dampak langsung yang dapat dirasakan setelah karyawan mengikuti pelatihan adalah perubahan Attitude. Dimensi Attitude diukur atas indikator:



1. Kemampuan para peserta dalam menerima dan memperhatikan materi pelatihan.
2. Kemampuan para peserta dalam menanggapi materi pelatihan.

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Atas Dapat Menerima Dengan Baik Materi Pelatihan Yang Diberikan.**

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,0	3
Tidak Setuju	2	18	24,0	36
Cukup Setuju	3	22	29,3	66
Setuju	4	28	37,3	112
Sangat Setuju	5	4	5,3	20
<b>Jumlah</b>		75	100,00	237

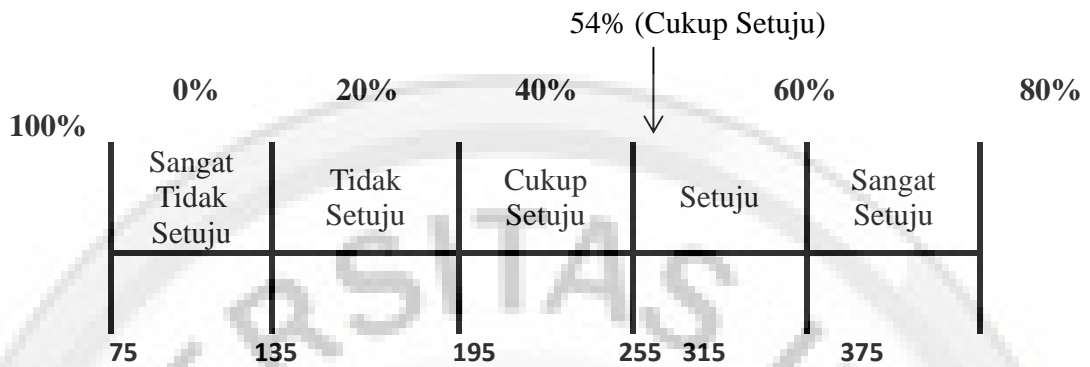
Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\text{Presentase Skor} = \frac{237 - 75}{375 - 75} \times 100\%$$

$$= 162 \times 100\% \underline{\hspace{1cm}}$$

$$300$$

$$= 54\%$$



**Gambar 4.8**

**Tanggapan Responden Atas Dapat Menerima Dengan Baik Materi Pelatihan Yang Diberikan.**

Berdasarkan hasil tabel 4.13 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan dapat menerima dengan baik materi pelatihan setelah mengikutiprogram pelatihan yaitu 4 orang atau 5,3% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 3 orang (4,0%). Hasil skor total dapat menerima dengan baik materi pelatihan setelah mengikutiprogram pelatihan adalah 237, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang dapat menerima dengan baik materi pelatihan yang diberikan.

**Tabel 4.13**

**Tanggapan Responden Atas Merasa Nyaman dan Tidak Cepat Lelah Setelah Mengikuti Pelatihan**

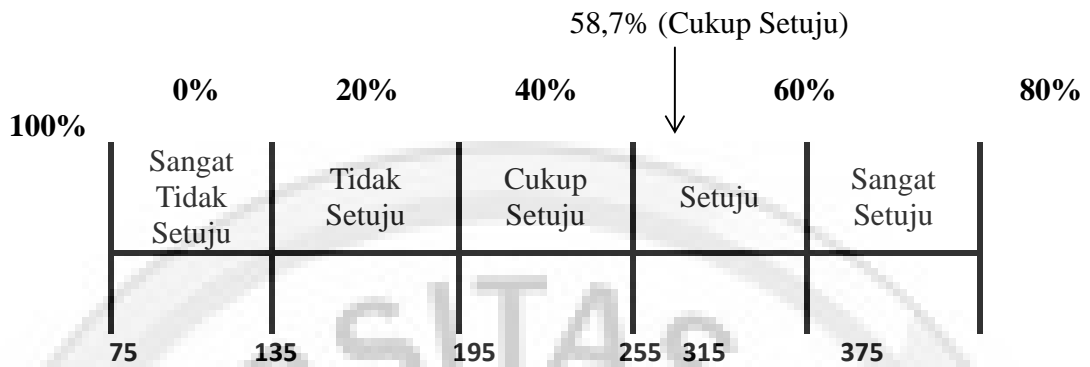
<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,3	1
Tidak Setuju	2	19	25,3	38
Cukup Setuju	3	15	20,0	45
Setuju	4	36	48,0	144
Sangat Setuju	5	4	5,3	20
<b>Jumlah</b>		75	100,00	248

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\text{Presentase Skor} = \frac{248 - 75}{375 - 75} \times 100\%$$

$$= \frac{175}{300} \times 100\%$$

$$= 58,7\%$$



Gambar 4.9

#### Tanggapan Responden Merasa Nyaman dan Tidak Cepat Lelah Setelah Mengikuti Pelatihan

Berdasarkan hasil tabel 4.14 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan merasa nyaman dan tidak cepat lelah setelah mengikuti program pelatihan yaitu 4 orang atau 5,3% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang (1,3%). Hasil skor total Merasa Nyaman dan Tidak Cepat Lelah Setelah Mengikuti Pelatihan adalah 248, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang merasakan perubahan seperti kenyamanan dan tidak cepat lelah setelah mengikuti program pelatihan.

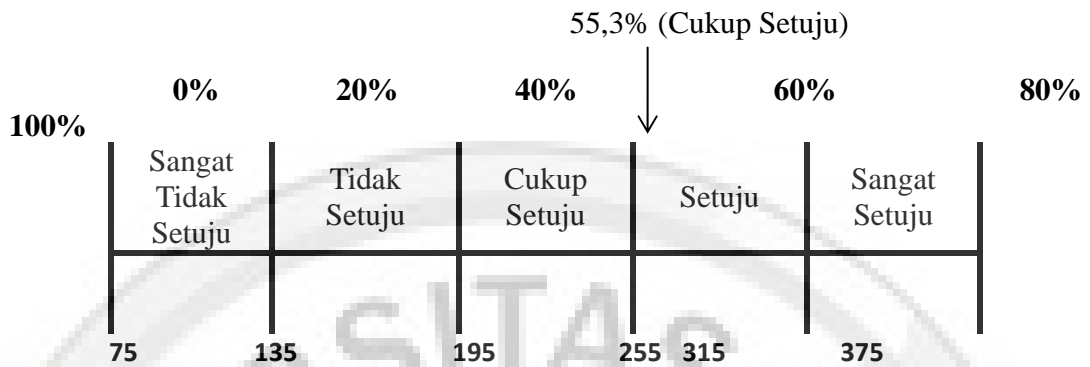
**Tabel 4.14**

**Tanggapan Responden Atas Dapat Bekerja Lebih Baik Setelah Mengikuti Program Pelatihan**

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	5	6,7	5
Tidak Setuju	2	15	20,0	30
Cukup Setuju	3	22	29,3	66
Setuju	4	25	33,3	100
Sangat Setuju	5	8	10,7	40
<b>Jumlah</b>		75	100,00	241

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned}
 \text{Presentase Skor} &= \frac{241 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\
 &= 166 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\
 &= 55,3\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.10

#### Tanggapan Responden Atas Dapat Bekerja Lebih Baik Setelah Mengikuti Program Pelatihan

Berdasarkan hasil tabel 4.15 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan dapat bekerja lebih baik setelah mengikuti program pelatihan yaitu 8 orang atau 10,7% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 5 orang (6,7%). Hasil skor total dapat bekerja lebih baik setelah mengikuti program pelatihan 241, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang merasakan perubahan seperti dapat bekerja lebih baik setelah mengikuti program pelatihan.

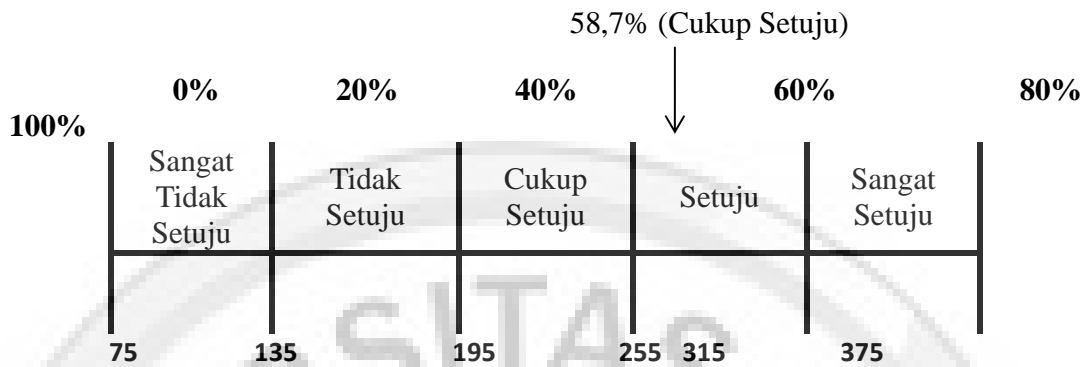
Tabel 4.15

**Tanggapan Responden Atas Dapat Memenuhi Target Mutu Perusahaan Setelah Mengikuti Program Pelatihan**

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,0	3
Tidak Setuju	2	15	20,0	30
Cukup Setuju	3	19	25,3	57
Setuju	4	32	42,7	128
Sangat Setuju	5	6	8,0	30
<b>Jumlah</b>		75	100,00	248

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned}
 \text{Presentase Skor} &= \frac{248 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\
 &= 175 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\
 &= 58,7\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.11

### Tanggapan Responden Atas Dapat Memenuhi Target Mutu Perusahaan Setelah Mengikuti Program Pelatihan.

Berdasarkan hasil tabel 4.15 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan dapat memenuhi target mutu perusahaan setelah mengikuti program pelatihan yaitu 6 orang atau 8,0% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 3 orang (4,0%). Hasil skor total dapat memenuhi target mutu perusahaan setelah mengikuti program pelatihan adalah 241, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang merasakan perubahan seperti dapat dapat memenuhi target mutu perusahaan setelah mengikuti program pelatihan.

### 3. Dimensi Skill

Salah satu dampak langsung yang dapat dirasakan setelah karyawan mengikuti pelatihan adalah perubahan Skill. Dimensi Skill diukur atas indikator:



1. Kemampuan para peserta dalam dalam menerapkan hasil pelatihan dengan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.

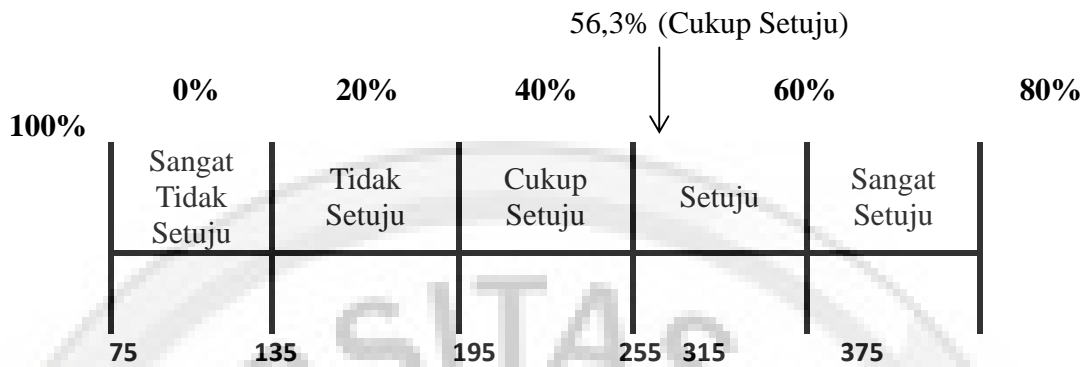
**Tabel 4.16**

**Tanggapan Responden Atas Peningkatan Keterampilan Setelah Mengikuti Program Pelatihan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,0	3
Tidak Setuju	2	17	22,7	34
Cukup Setuju	3	21	28,0	63
Setuju	4	26	34,7	104
Sangat Setuju	5	8	10,7	40
<b>Jumlah</b>		75	100,00	244

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned}
 \text{Presentase Skor} &= \frac{244 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\
 &= 169 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\
 &= 56,3\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.12

**Tanggapan Responden Atas Peningkatan Keterampilan Setelah Mengikuti Program Pelatihan.**

Berdasarkan hasil tabel 4.16 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan peningkatan keterampilan setelah mengikuti program pelatihan yaitu 8 orang atau 10,7% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 3 orang (4,0%). Hasil skor total peningkatan keterampilan setelah mengikuti program pelatihan adalah 244, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang merasakan perubahan perubahan keterampilan setelah mengikuti program pelatihan.

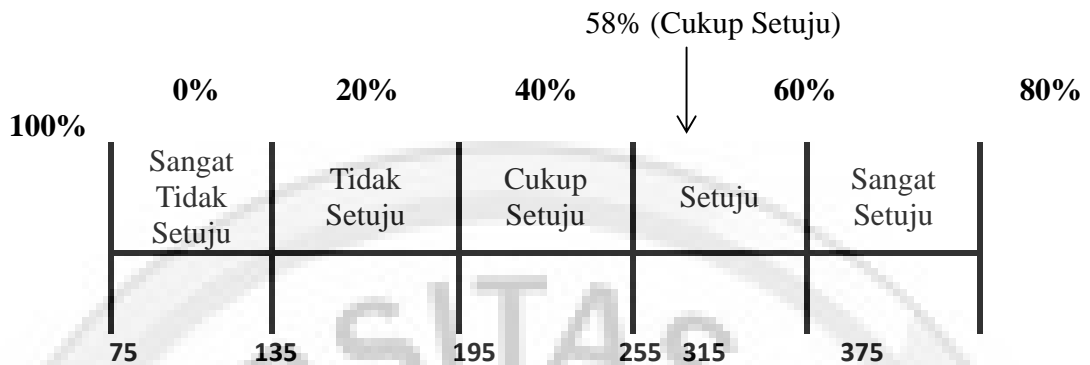
**Tabel 4.17**

**Tanggapan Responden Atas Melaksanakan Tugas Dengan Maksimal Setelah Mengikuti Program Pelatihan**

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,3	1
Tidak Setuju	2	18	24,0	36
Cukup Setuju	3	16	21,3	48
Setuju	4	36	48,0	144
Sangat Setuju	5	4	5,3	20
<b>Jumlah</b>		75	100,00	249

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned}
 \text{Presentase Skor} &= \frac{249 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\
 &= 174 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\
 &= 58\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.13

**Tanggapan Responden Atas Melaksanakan Tugas Dengan Maksimal Setelah Mengikuti Program Pelatihan.**

Berdasarkan hasil tabel 4.17 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan melaksanakan tugas dengan maksimal setelah mengikuti program pelatihan yaitu 4 orang atau 5,3% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang (1,3%). Hasil skor total melaksanakan tugas dengan maksimal setelah mengikuti program pelatihan adalah 249, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang merasakan perubahan pelaksanaan tugas menjadi lebih maksimal setelah mengikuti program pelatihan.

**Tabel 4.18**  
**Total Pembobotan Variabel Pelatihan**

No	Indikator	Item	Pembobotan	Prosentase (%)	Kategori
1	Kemampuan para peserta pelatihan dalam mengingat segala pengetahuan yang diajarkan di dalam pelatihan.	X1	249	58	Cukup Tinggi
2	Kemampuan menghafal sebagian besar materi pelatihan yang diberikan.	X2	252	59	Cukup Tinggi
3	Kemampuan menganalisis materi pelatihan yang diberikan dan diimplementasikan dalam bekerja.	X3	243	56	Cukup Tinggi
4	Kemampuan mempelajari materi pelatihan yang diberikan dan diimplementasikan dalam bekerja.	X4	249	58	Cukup Tinggi
5	Kemampuan memahami materi yang diberikan pada saat mengikuti program pelatihan.	X5	253	59,3	Cukup Tinggi
6	Kualitas bekerja meningkat setelah mengikuti program pelatihan	X6	256	60,3	Tinggi
7	Kemampuan menerima dengan baik materi pelatihan yang diberikan.	X7	237	54	Cukup Tinggi
8	Merasa nyaman dan tidak cepat lelah pada saat bekerja setelah mengikuti program pelatihan.	X8	248	58,7	Cukup Tinggi
9	Dapat bekerja lebih baik setelah	X9	241	55,3	Cukup Tinggi

	mengikuti pelatihan.				
10	dapat memenuhi target mutu perusahaan setelah mengikuti program pelatihan.	X10	248	58,7	Cukup Tinggi
11	Merasakan peningkatan keterampilan dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan.	X11	244	56,3	Cukup Tinggi
12	dapat melaksanakan tugas dengan maksimal setelah mengikuti pelatihan.	X12	249	58	Cukup Tinggi
<b>Total</b>			<b>2969</b>	691,6	
<b>Rata-Rata</b>			<b>247,42</b>	57,63	Cukup Tinggi

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata item pada Variabel Pelatihan berada pada kategori “Cukup Tinggi” yang ditunjukkan pada rata-rata bobot sebesar 247,42 (57,63%) dari total bobotnya sebesar 2.969.

Untuk melihat secara rinci nilai rata-rata dari responden atas indikator-indikator pelatihan akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Dimensi Knowledge menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,39 yang termasuk dalam “Cukup Tinggi”.
2. Dimensi Attitude menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,25 yang termasuk dalam kategori “Cukup Tinggi”.
3. Dimensi Skill menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,31 yang termasuk dalam kategori “Cukup Tinggi”

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang pelatihan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,32 yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari tiga dimensi. Jadi tingkat pelatihan pada divisi produksi PT.Indofood Sukses Makmur, Tbk Padalarang dapat diklasifikasikan kedalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Klasifikasi Jawaban Responden Tentang**  
**Variabel Pelatihan**

No	Keterangan	Skor Rata-Rata	Nilai Rata-Rata Pelatihan
1	Sangat Rendah	75 – 135	
2	Rendah	135 – 195	
3	Cukup Tinggi	195 – 255	247,42
4	Tinggi	255 – 315	
5	Sangat Tinggi	315 – 375	

*Sumber: data diolah*

Berdasarkan table 4.19 diatas adalah klasifikasi jawaban responden tentang Pelatihan, nilai rata-ratanya sebesar 247,42 termasuk dalam kategori “Cukup Tinggi” dengan demikian dapat diketahui bahwa pelatihan pada divisi produksi PT.Indofood Sukses Makmur, Tbk Padalarang adalah “Cukup” yang diukur berdasarkan dimensi *Knowledge* yang meliputi kemampuan para peserta pelatihan dalam mengingat atau menghafal segala pengetahuan yang diajarkan di dalam

pelatihan, Kemampuan para peserta pelatihan dalam memahami materi pelatihan, Kemampuan para peserta pelatihan dalam menganalisis materi yang diberikan dalam pelatihan, dimensi *Attitude* meliputi Kemampuan para peserta dalam menerima dan memperhatikan materi pelatihan, Kemampuan para peserta dalam menanggapi materi pelatihan, dan dimensi *Skill* meliputi Kemampuan para peserta dalam dalam menerapkan hasil pelatihan dengan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.

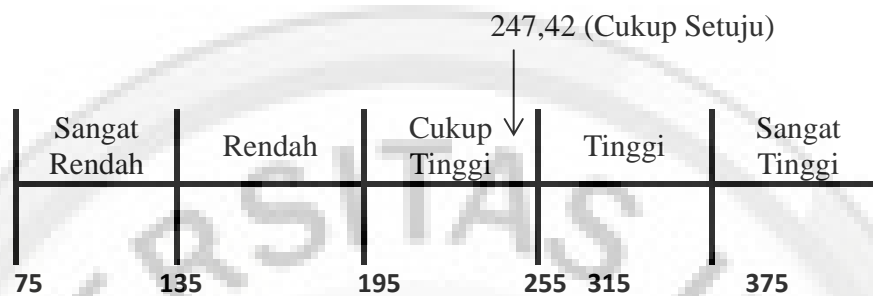
Selanjutnya presentase total skor jawaban secara keseluruhan pada variabel Pelatihan diinterpretasikan ke dalam skala penafsiran skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:

- Skor tertinggi =  $5 \times 75 = 375$  (m)
- Skor terendah =  $1 \times 75 = 75$  (n)
- $RS = (375 - 75) : 5 = 60$

Keterangan :

- Bobot terendah : 75
- Bobot tertinggi : 375
- Jumlah Responden : 75





**Gambar 4.14**

#### **Responden Variabel X**

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan total skor dari variabel Pelatihan sebesar 247,42 berada diinterval 195-255. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berada dalam kategori “Cukup Tinggi”, jadi artinya pelatihan bagian divisi produksi pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk cukup baik.

#### **4.3 Tanggapan Responden Atas Variabel Prestasi Kerja**

Pada variabel pelatihan terdiri dari 22 (dua puluh dua) item pernyataan yang mewakili masing-masing dimensi. Terdapat 6 dimensi dari variabel pelatihan, pada dimensi pertama memiliki 2 indikator yang menjadi acuan dari setiap pernyataan. Pernyataan tersebut digunakan digunakan untuk mengukur variable Prestasi Kerja yang dalam mengambil data menggunakan kuesioner. Item-item pernyataan sebagai berikut:

## 1. Dimensi Kulaitas Kerja

Salah satu hasil yang dapat dicapai setelah seorang karyawan mengikuti pelatihan adalah prestasi kerja yang meningkat. Dimensi Kualitas Kerja diukur atas indikator:

1. Kerapihan
2. Ketelitian

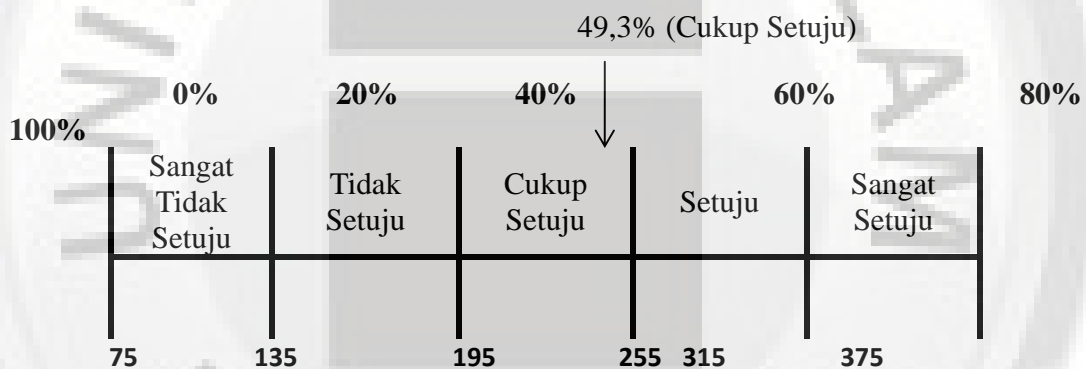
**Tabel 4.20**

**Tanggapan Responden Atas Dapat Bekerja Sesuai Dengan Standar Perusahaan.**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,0	3
Tidak Setuju	2	13	17,3	26
Cukup Setuju	3	25	33,3	50
Setuju	4	26	34,7	104
Sangat Setuju	5	8	10,7	40
<b>Jumlah</b>		75	100,00	223

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Presentase Skor} &= \frac{223 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\ &= 148 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\ &= 49,3\% \end{aligned}$$



Gambar 4.15

**Tanggapan Responden Atas Dapat Bekerja Sesuai Dengan Standar Perusahaan.**

Berdasarkan hasil tabel 4.20 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan. yaitu 8 orang atau 10,7% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 3 orang (4,0%). Hasil skor total dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan baik adalah 223, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang bisa bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

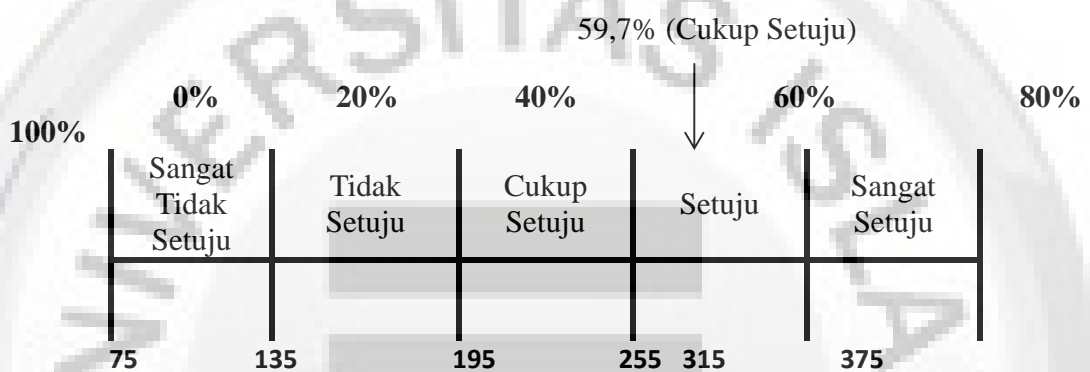
**Tabel 4.21**

**Tanggapan Responden Atas Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,3	1
Tidak Setuju	2	16	21,3	32
Cukup Setuju	3	18	24,0	54
Setuju	4	33	44,0	132
Sangat Setuju	5	7	9,3	35
<b>Jumlah</b>		75	100,00	254

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned}
 \text{Presentase Skor} &= \frac{254 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\
 &= 179 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\
 &= 59,7\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.16**

**Tanggapan Responden Atas Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik.**

Berdasarkan hasil tabel 4.21 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik yaitu 7 orang atau 9,3% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang (1,3%). Hasil skor total dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik adalah 254, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

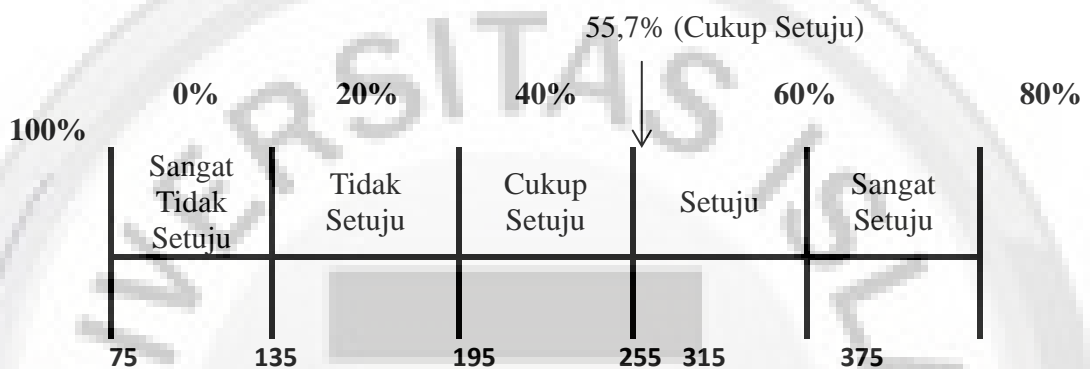
**Tabel 4.22**

**Tanggapan Responden Atas Melakukan Kesalahan Pada Saat Bekerja.**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	5	6,7	5
Tidak Setuju	2	18	24,0	36
Cukup Setuju	3	18	24,0	54
Setuju	4	23	30,7	92
Sangat Setuju	5	11	14,7	55
<b>Jumlah</b>		75	100,00	242

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned}
 \text{Presentase Skor} &= \frac{242 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\
 &= 167 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\
 &= 55,7\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.17**

**Tanggapan Responden Atas Melakukan Kesalahan Pada Saat Bekerja.**

Berdasarkan hasil tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan melakukan kesalahan pada saat bekerja yaitu 11 orang atau 14,7% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 5 orang (6,7%). Hasil skor total melakukan kesalahan pada saat bekerja adalah 242, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pernah melakukan kesalahan pada saat bekerja.

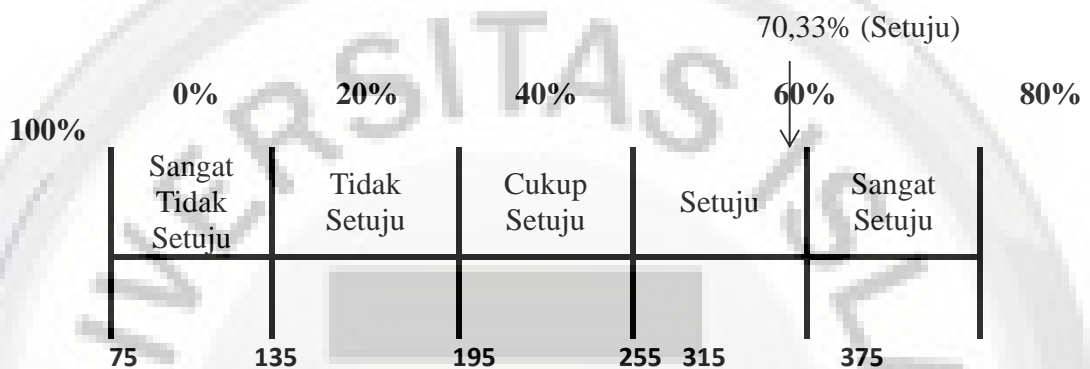
**Tabel 4.23**  
**Tanggapan Responden AtasSelalu Memperhatikan Pekerjaan dan Hasil Kerja**

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,3	1
Tidak Setuju	2	20	26,7	40
Cukup Setuju	3	16	21,3	48
Setuju	4	33	44,0	132
Sangat Setuju	5	5	6,7	25
<b>Jumlah</b>		75	100,00	286

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontiunum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned}
 \text{Presentase Skor} &= \frac{286 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\
 &= 211 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\
 &= 70,33\%
 \end{aligned}$$





**Gambar 4.18**

**Tanggapan Responden Atas Selalu Memperhatikan Pekerjaan dan Hasil Kerja**

Berdasarkan hasil tabel 4.24 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan selalu memperhatikan pekerjaan dan hasil kerja yaitu 5 orang atau 6,7% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang (1,3%). Hasil skor total selalu memperhatikan pekerjaan dan hasil kerja adalah 286, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu memperhatikan pekerjaan dan hasil kerja.

**2. Dimensi Kuantitas Kerja**

Salah satu hasil yang dapat dicapai setelah seorang karyawan mengikuti pelatihan adalah prestasi kerja yang meningkat. Dimensi Kuanitas Kerja diukur atas indikator:

1. Banyaknya jenis pekerjaan
2. Jumlah pesanan yang dapat diproduksi

**Tabel 4.24**

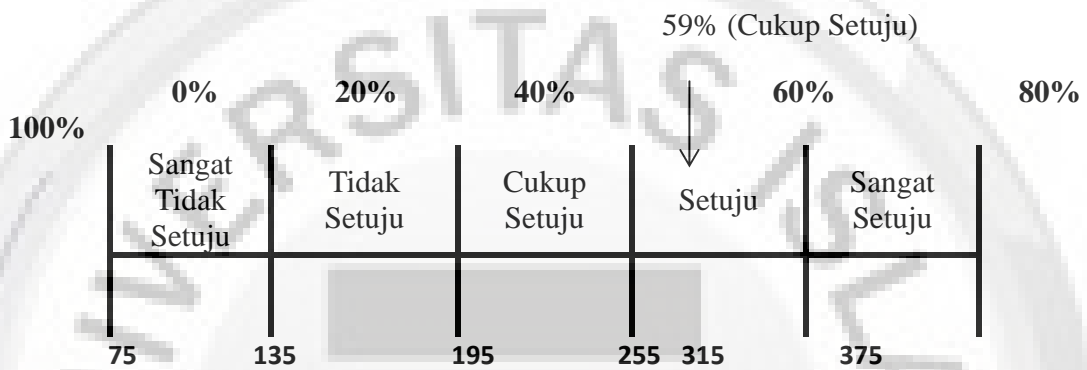
**Tanggapan Responden Atas Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,3	1
Tidak Setuju	2	18	24,0	36
Cukup Setuju	3	18	24,0	54
Setuju	4	29	38,7	116
Sangat Setuju	5	9	12,0	45
<b>Jumlah</b>		75	100,00	252

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Presentase Skor} &= \frac{252 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\ &= 177 \times 100\% \frac{\quad}{300} \end{aligned}$$

= 59%



**Gambar 4.19**

**Tanggapan Responden Atas Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target**

Berdasarkan hasil tabel 4.25 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yaitu 9 orang atau 12,0% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang (1,3%). Hasil skor total mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target adalah 252, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

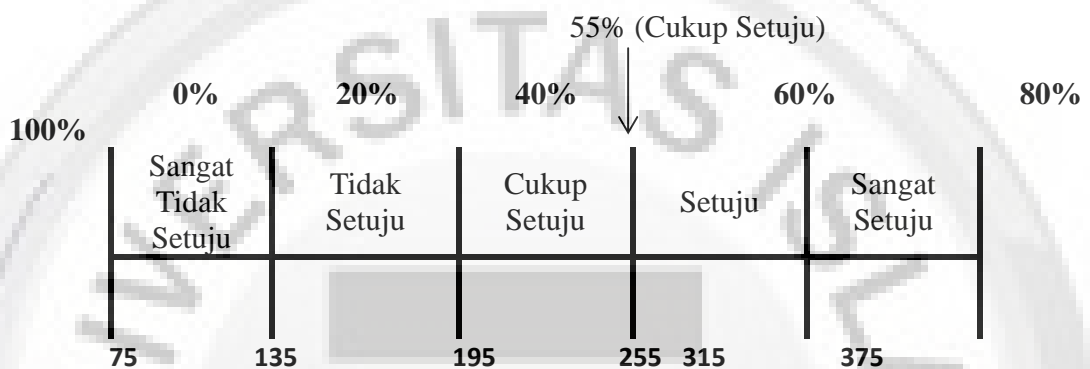
Tabel 4.25

Tanggapan Responden Atas Bekerja Melebihi Target Yang Sudah Ditetapkan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	6	8,0	6
Tidak Setuju	2	17	22,7	34
Cukup Setuju	3	17	22,7	51
Setuju	4	26	34,7	104
Sangat Setuju	5	9	12,0	45
<b>Jumlah</b>		75	100,00	240

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned}
 \text{Presentase Skor} &= \frac{240 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\
 &= 165 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\
 &= 55\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.20**

**Tanggapan Responden Atas Bekerja Melebihi Target Yang Sudah Ditetapkan**

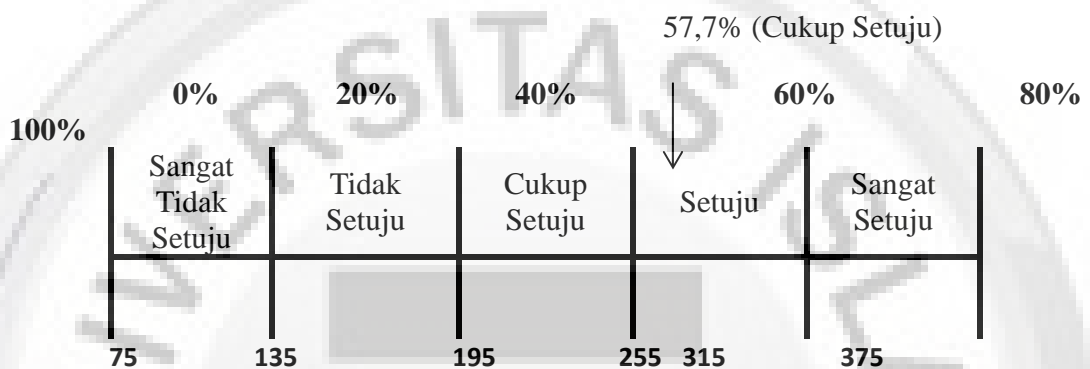
Berdasarkan hasil tabel 4.26 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan bekerja melebihi target yang sudah ditetapkan yaitu 9 orang atau 12,0% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 6 orang (8,0%). Hasil skor total bekerja melebihi target yang sudah ditetapkan adalah 240, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mampu memenuhi target yang sudah ditetapkan.

**Tabel 4.26**  
**Tanggapan Responden Atas Dapat Menyelesaikan Semua Pekerjaan Yang Diberikan**

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,0	3
Tidak Setuju	2	16	21,3	32
Cukup Setuju	3	18	24,0	54
Setuju	4	31	41,3	124
Sangat Setuju	5	7	9,3	35
<b>Jumlah</b>		75	100,00	248

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned}
 \text{Presentase Skor} &= \frac{248 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\
 &= 173 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\
 &= 57,7\%
 \end{aligned}$$



**Gambar 4.21**

**Tanggapan Responden Atas Dapat Menyelesaikan Semua Pekerjaan Yang Diberikan**

Berdasarkan hasil tabel 4.27 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan yaitu 7 orang atau 9,3% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 3 orang (4,0%). Hasil skor total dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan adalah 248, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

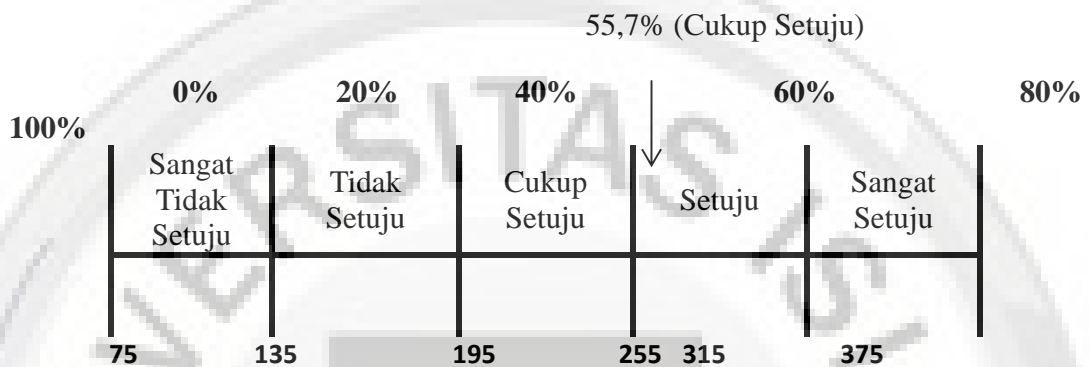
**Tabel 4.27**  
**Tanggapan Responden Atas Produksi Yang Diselesaikan Selalu Mencapai Target.**

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,0	3
Tidak Setuju	2	15	20,0	30
Cukup Setuju	3	25	24,0	75
Setuju	4	26	34,7	104
Sangat Setuju	5	6	8,0	30
<b>Jumlah</b>		75	100,00	242

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned}
 \text{Presentase Skor} &= \frac{242 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\
 &= 167 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\
 &= 55,7\%
 \end{aligned}$$





Gambar 4.22

**Tanggapan Responden Atas Produksi Yang Diselesaikan Selalu Mencapai Target.**

Berdasarkan hasil tabel 4.28 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan produksi yang dapat diselesaikan selalu mencapai target yaitu 6 orang atau 8,0% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 3 orang (4,0%). Hasil skor total produksi yang dapat diselesaikan selalu mencapai target adalah 242, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mampu memproduksi sesuai target.

**3. Jangka Waktu**

Salah satu hasil yang dapat dicapai setelah seorang karyawan mengikuti pelatihan adalah prestasi kerja yang meningkat. Dimensi Jangka Waktu diukur atas indikator:

1. Kecepatan dalam bekerja
2. Memaksimalkan waktu yang diberikan

**Tabel 4.28**

**Tanggapan Responden Atas Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Jadwal Yang Sudah Ditetapkan.**

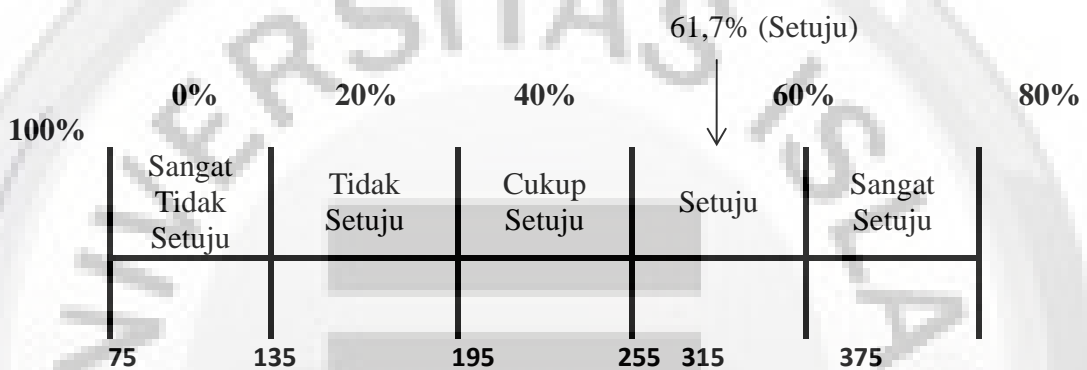
<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	0	4,0	0
Tidak Setuju	2	14	20,0	28
Cukup Setuju	3	23	24,0	69
Setuju	4	27	34,7	108
Sangat Setuju	5	11	14,7	55
<b>Jumlah</b>		75	100,00	260

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\text{Presentase Skor} = \frac{260 - 75}{375 - 75} \times 100\%$$

$$= 185 \times 100\% \frac{\quad}{300}$$

$$= 61,7\%$$



**Gambar 4.23**

**Tanggapan Responden Atas Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Jadwal Yang Sudah Ditetapkan.**

Berdasarkan hasil tabel 4.29 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan yaitu 11 orang atau 14,7% menjawab sangat setuju. Hasil skor total mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan adalah 260, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.

**Tabel 4.29**  
**Tanggapan Responden Atas Menggunakan Waktu Bekerja Dengan Sebaik-Baiknya**

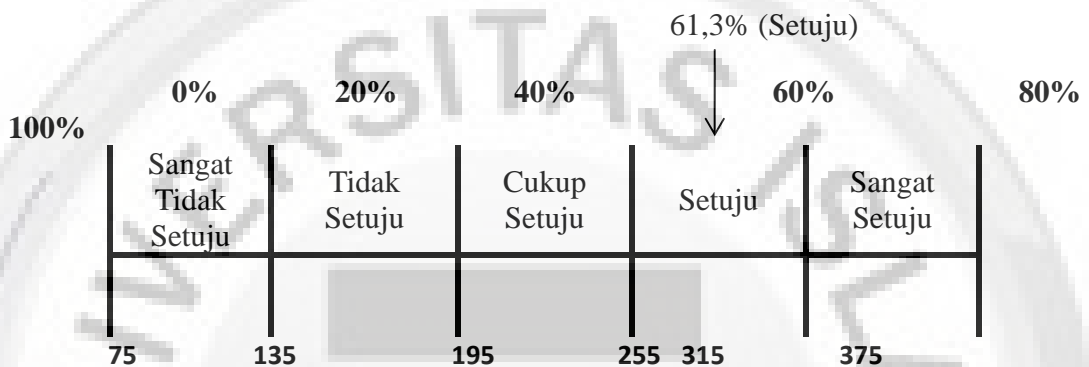
Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,3	1
Tidak Setuju	2	16	21,3	32
Cukup Setuju	3	16	21,3	48
Setuju	4	32	42,7	128
Sangat Setuju	5	10	13,3	50
<b>Jumlah</b>		75	100,00	259

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\text{Presentase Skor} = \frac{259 - 75}{375 - 75} \times 100\%$$

$$= 184 \times 100\% \frac{\quad}{300}$$

= 61,3%



**Gambar 4.24**

**Tanggapan Responden Atas Menggunakan Waktu Bekerja Dengan Sebaik-Baiknya**

Berdasarkan hasil tabel 4.30 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja yaitu 10 orang atau 13,3% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang (1,3%). Hasil skor total menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja adalah 259, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja.

**4. Efisiensi Biaya**

Salah satu hasil yang dapat dicapai setelah seorang karyawan mengikuti pelatihan adalah prestasi kerja yang meningkat. Dimensi Efisiensi Biaya diukur atas indikator:

1. Memaksimalkan biaya
2. Menekan kerugian

**Tabel 4.30**

**Tanggapan Responden Atas Dapat Mengendalikan Biaya Perusahaan Dengan Tidak Melakukan Kesalahan Pada Saat Bekerja.**

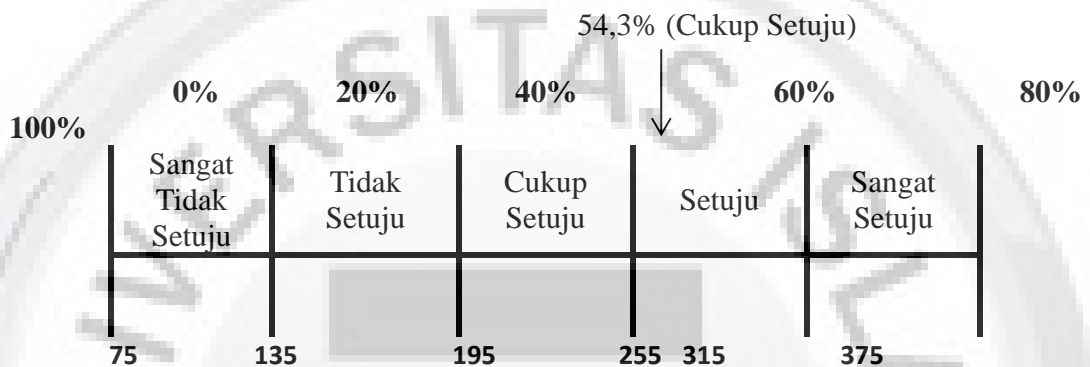
<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	7	9,3	7
Tidak Setuju	2	14	18,7	28
Cukup Setuju	3	21	28,0	63
Setuju	4	25	33,3	100
Sangat Setuju	5	8	10,7	40
<b>Jumlah</b>		75	100,00	238

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\text{Presentase Skor} = \frac{238 - 75}{375 - 75} \times 100\%$$

$$= 163 \times 100\% \frac{\quad}{300}$$

$$= 54,3\%$$



**Gambar 4.25**

**Tanggapan Responden Atas Dapat Mengendalikan Biaya Perusahaan Dengan Tidak Melakukan Kesalahan Pada Saat Bekerja**

Berdasarkan hasil tabel 4.31 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan dapat mengendalikan biaya perusahaan dengan tidak melakukan kesalahan pada saat bekerja yaitu 8 orang atau 10,7% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 7 orang (9,3%). Hasil skor total dapat mengendalikan biaya perusahaan dengan tidak melakukan kesalahan pada saat bekerja adalah 238, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa masih melakukan kesalahan pada saat bekerja sehingga tidak dapat mengendalikan biaya perusahaan.

Tabel 4.31

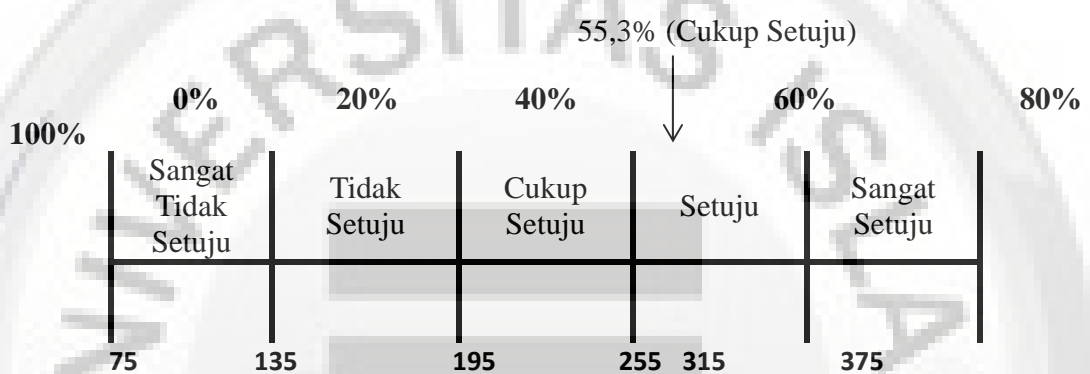
Tanggapan Responden Atas Dapat Menggunakan Teknologi Yang Ada Dengan Sebaik-Baiknya Dalam Bekerja.

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,7	2
Tidak Setuju	2	21	28,0	42
Cukup Setuju	3	15	20,0	45
Setuju	4	33	44,0	132
Sangat Setuju	5	4	5,3	20
<b>Jumlah</b>		75	100,00	241

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned}
 \text{Presentase Skor} &= \frac{241 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\
 &= 166 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\
 &= 55,3\%
 \end{aligned}$$





**Gambar 4.26**

**Tanggapan Responden Atas Dapat Menggunakan Teknologi Yang Ada Dengan Sebaik-Baiknya Dalam Bekerja.**

Berdasarkan hasil tabel 4.32 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan dapat menggunakan teknologi yang ada dengan sebaik-baiknya dalam bekerja yaitu 4 orang atau 5,3% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 2 orang (2,7%). Hasil skor total dapat menggunakan teknologi yang ada dengan sebaik-baiknya dalam bekerja adalah 241, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak terlalu menguasai teknologi yang ada.

Tabel 4.32

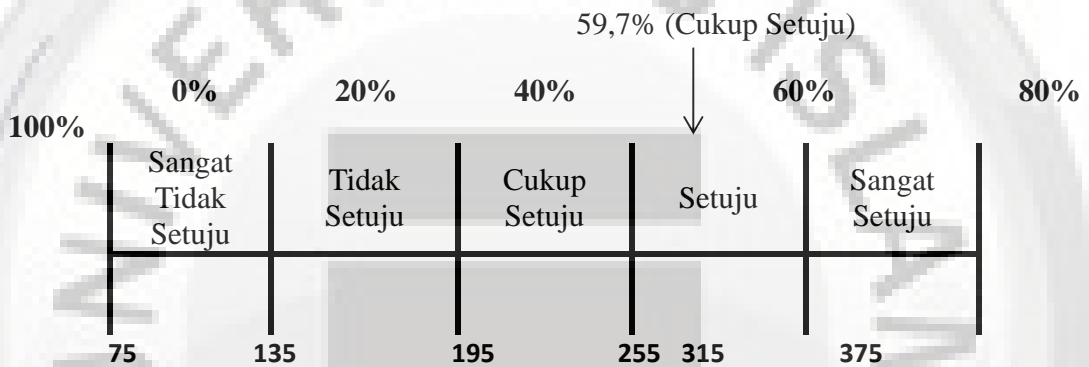
**Tanggapan Responden Atas Sedikit Melakukan Kesalahan Dalam Proses Produksi Sehingga Tidak Terbuangnya Produk Gagal.**

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,0	3
Tidak Setuju	2	15	20,0	30
Cukup Setuju	3	16	21,3	48
Setuju	4	32	42,7	128
Sangat Setuju	5	9	12,0	45
<b>Jumlah</b>		75	100,00	254

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Presentase Skor} &= \frac{254 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\ &= 179 \times 100\% \frac{\quad}{300} \end{aligned}$$

= 59,7%



Gambar 4.27

**Tanggapan Responden Atas Sedikit Melakukan Kesalahan Dalam Proses Produksi Sehingga Tidak Terbuangnya Produk Gagal.**

Berdasarkan hasil tabel 4.33 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan sedikit melakukan kesalahan dalam proses produksi sehingga tidak terbuangnya produk gagal yaitu 9 orang atau 12,0% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 3 orang (4,0%). Hasil skor total sedikit melakukan kesalahan dalam proses produksi sehingga tidak terbuangnya produk gagal adalah 254, berdasarkan garis kontinum berada pada

kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih melakukan kesalahan dalam proses produksi sehingga terbuangnya produk gagal.

Tabel 4.33

**Tanggapan Responden Atas Dapat Bekerja Semaksimal Mungkin Sehingga Mengurangi Kerugian Penggunaan Sumber Daya Manusia**

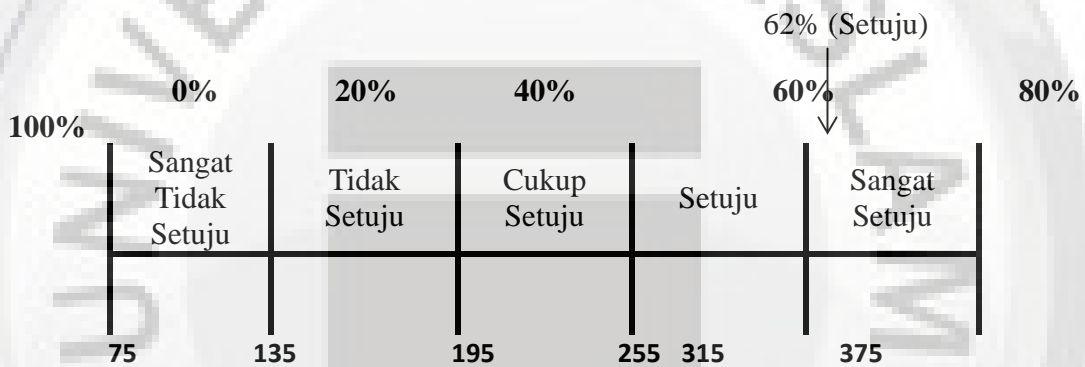
Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,3	1
Tidak Setuju	2	17	22,7	34
Cukup Setuju	3	15	20,0	45
Setuju	4	29	38,7	116
Sangat Setuju	5	13	17,3	65
<b>Jumlah</b>		75	100,00	261

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Presentase Skor} &= \frac{261 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\ &= 186 \times 100\% \end{aligned}$$

300

= 62%



Gambar 4.28

**Tanggapan Responden Atas Dapat Bekerja Semaksimal Mungkin Sehingga Mengurangi Kerugian Penggunaan Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan hasil tabel 4.34 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan dapat bekerja semaksimal mungkin sehingga mengurangi kerugian penggunaan sumber daya manusia yaitu 13 orang atau 17,3% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang (1,3%). Hasil skor total dapat bekerja semaksimal mungkin sehingga mengurangi kerugian penggunaan sumber daya manusia adalah 261, berdasarkan

garis kontinum berada pada kriteria “Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sehingga mengurangi kerugian penggunaan sumber daya manusia.

### 5. Tingkat Supervisi

Salah satu hasil yang dapat dicapai setelah seorang karyawan mengikuti pelatihan adalah prestasi kerja yang meningkat. Dimensi Tingkat Supervisi diukur atas indikator:

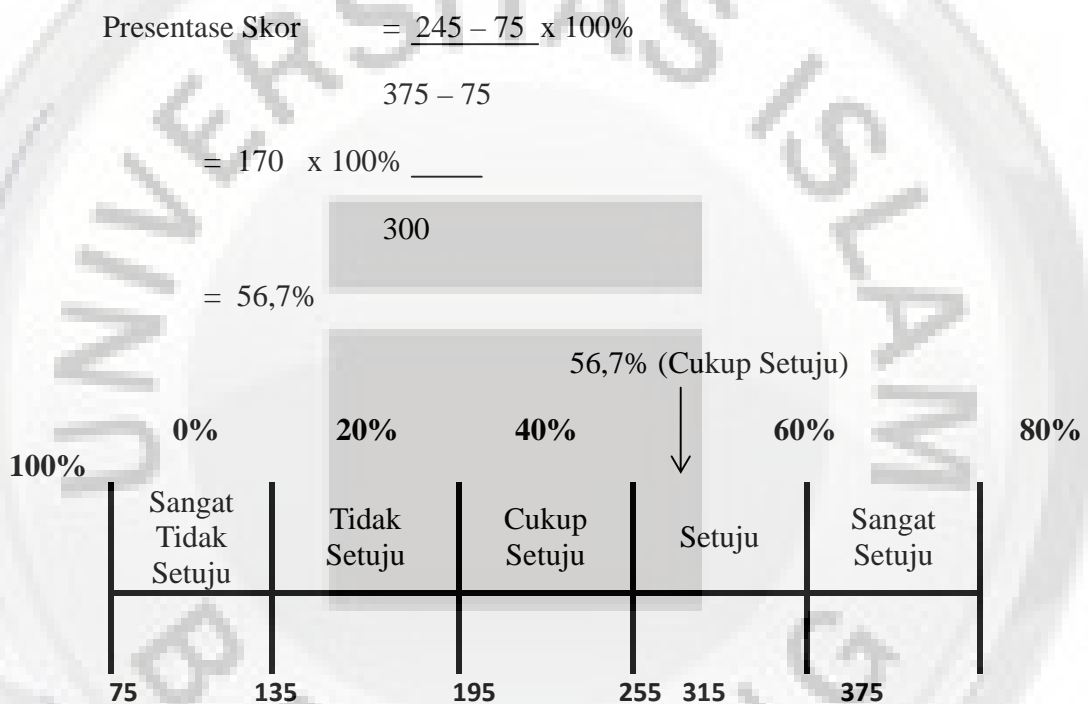
1. Memaksimalkan karyawan tanpa bantuan atasan
2. Kemandirian dalam bekerja

**Tabel 4.34**

#### **Tanggapan Responden Atas Mampu Bekerja Tanpa Bantuan Atasan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,3	1
Tidak Setuju	2	18	24,0	36
Cukup Setuju	3	23	30,7	69
Setuju	4	26	34,7	104
Sangat Setuju	5	7	9,3	35
<b>Jumlah</b>		75	100,00	245

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :



Gambar 4.29

#### Tanggapan Responden Atas Mampu Bekerja Tanpa Bantuan Atasan

Berdasarkan hasil tabel 4.35 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan mampu bekerja tanpa bantuan atasan yaitu 7 orang atau 9,3% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat

tidak setuju yaitu 1 orang (1,3%). Hasil skor total mampu bekerja tanpa bantuan atasan adalah 245, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih membutuhkan bantuan atasan dalam bekerja.

**Tabel 4.35**

**Tanggapan Responden Atas Sering Bekerja Tanpa Bantuan Atasan**

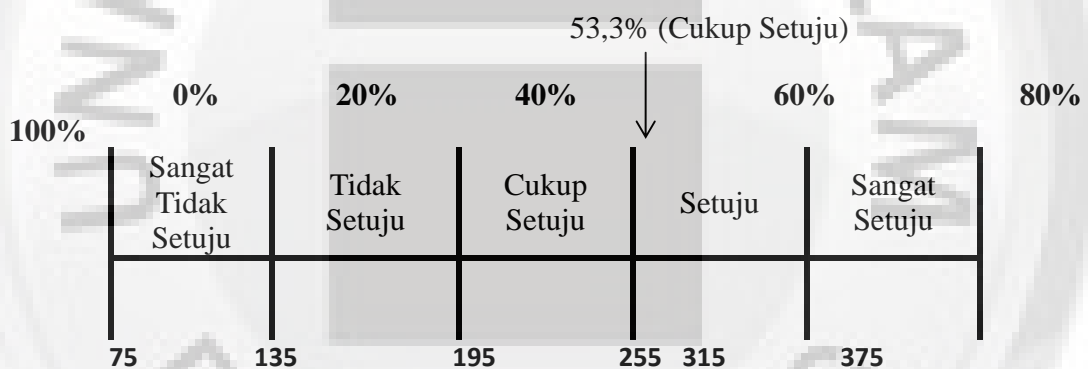
<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	5	6,7	5
Tidak Setuju	2	18	24,0	36
Cukup Setuju	3	18	24,0	54
Setuju	4	30	40,0	120
Sangat Setuju	5	4	5,3	20
<b>Jumlah</b>		75	100,00	235

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\text{Presentase Skor} = \frac{235 - 75}{235} \times 100\%$$



$$\frac{375 - 75}{300} \times 100\% = 53,3\%$$



Gambar 4.30

**Tanggapan Responden Atas Sering Bekerja Tanpa Bantuan Atasan**

Berdasarkan hasil tabel 4.36 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan sering bekerja tanpa bantuan atasan yaitu 4 orang atau 5,3% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 5 orang (6,7%). Hasil skor total sering bekerja tanpa bantuan atasan

adalah 235, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup sering bekerja dengan bantuan atasan.

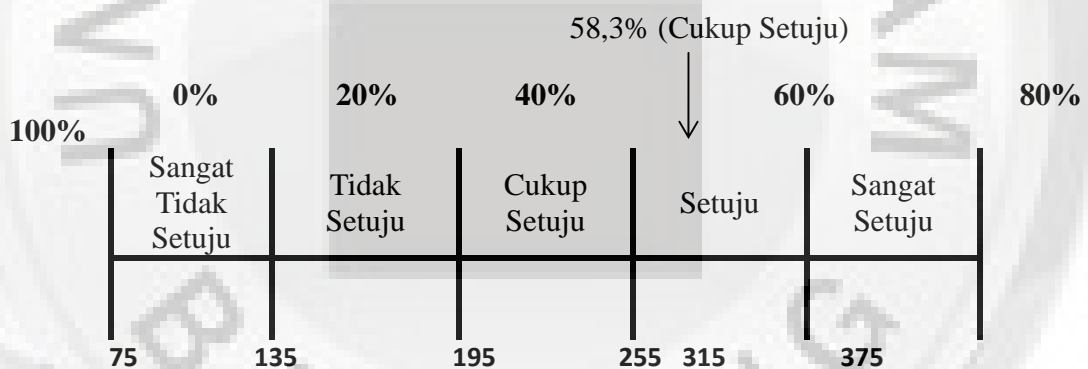
**Tabel 4.36**

**Tanggapan Responden Atas Memiliki Inisiatif Untuk Bekerja Tanpa Perintah Atasan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,7	2
Tidak Setuju	2	14	18,7	28
Cukup Setuju	3	24	32,0	72
Setuju	4	27	36,0	108
Sangat Setuju	5	8	10,7	40
<b>Jumlah</b>		75	100,00	250

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned}
 \text{Presentase Skor} &= \frac{250 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\
 &= 175 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\
 &= 58,3\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.31

**Tanggapan Responden Atas Memiliki Inisiatif Untuk Bekerja Tanpa Perintah Atasan**

Berdasarkan hasil tabel 4.37 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan memiliki inisiatif untuk bekerja tanpa perintah atasan yaitu 8 orang atau 10,7% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang

menjawab sangat tidak setuju yaitu 2 orang (2,7%). Hasil skor total memiliki inisiatif untuk bekerja tanpa perintah atasan adalah 250, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki inisiatif untuk bekerja tanpa perintah atasan.

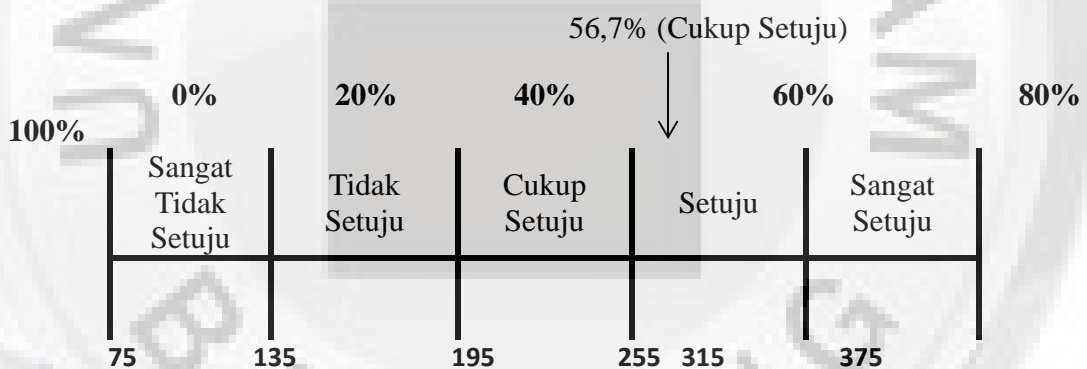
**Tabel 4.37**

**Tanggapan Responden Atas Tidak Memiliki Ketergantungan Pada Atasan Dalam Bekerja**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	4	5,3	4
Tidak Setuju	2	16	21,3	32
Cukup Setuju	3	18	24,0	54
Setuju	4	30	40,0	120
Sangat Setuju	5	7	9,3	35
<b>Jumlah</b>		75	100,00	245

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned}
 \text{Presentase Skor} &= \frac{245 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\
 &= 170 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\
 &= 56,7\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.32

**Tanggapan Responden Atas Tidak Memiliki Ketergantungan Pada Atasan Dalam Bekerja**

Berdasarkan hasil tabel 4.38 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan tidak memiliki ketergantungan pada atasan dalam bekerja yaitu 7 orang atau 9,3% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang

menjawab sangat tidak setuju yaitu 4 orang (5,3%). Hasil skor total tidak memiliki ketergantungan pada atasan dalam bekerja adalah 245, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki ketergantungan pada atasan dalam bekerja.

## 6. Hubungan Intrapersonal

Salah satu hasil yang dapat dicapai setelah seorang karyawan mengikuti pelatihan adalah prestasi kerja yang meningkat. Dimensi Hubungan Intrapersonal diukur atas indikator:

1. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja
2. Tingkat pemeliharaan hubungan kerja dengan atasan dan bawahan

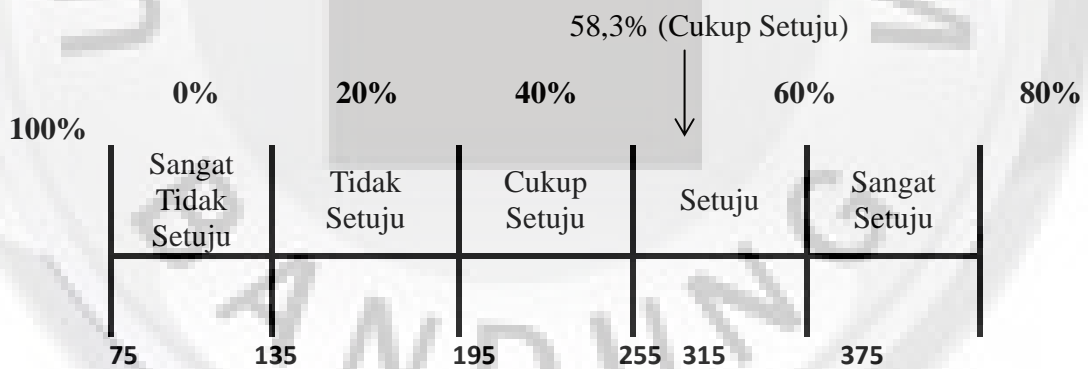
**Tabel 4.38**

### Tanggapan Responden Atas Dapat Bekerjasama Dengan Sesama Rekan Kerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,7	2
Tidak Setuju	2	19	25,3	38
Cukup Setuju	3	14	18,7	42
Setuju	4	32	42,7	128
Sangat Setuju	5	8	10,7	40
<b>Jumlah</b>		75	100,00	250

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Presentase Skor} &= \frac{250 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\ &= 175 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\ &= 58,3\% \end{aligned}$$



Gambar 4.33

#### Tanggapan Responden Atas Dapat Bekerjasama Dengan Sesama Rekan Kerja

Berdasarkan hasil tabel 4.39 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja yaitu 8 orang

atau 10,7% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 2 orang (2,7%). Hasil skor total dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja adalah 250, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Cukup Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang dapat bekerjasama dengan sesam rekan kerja.

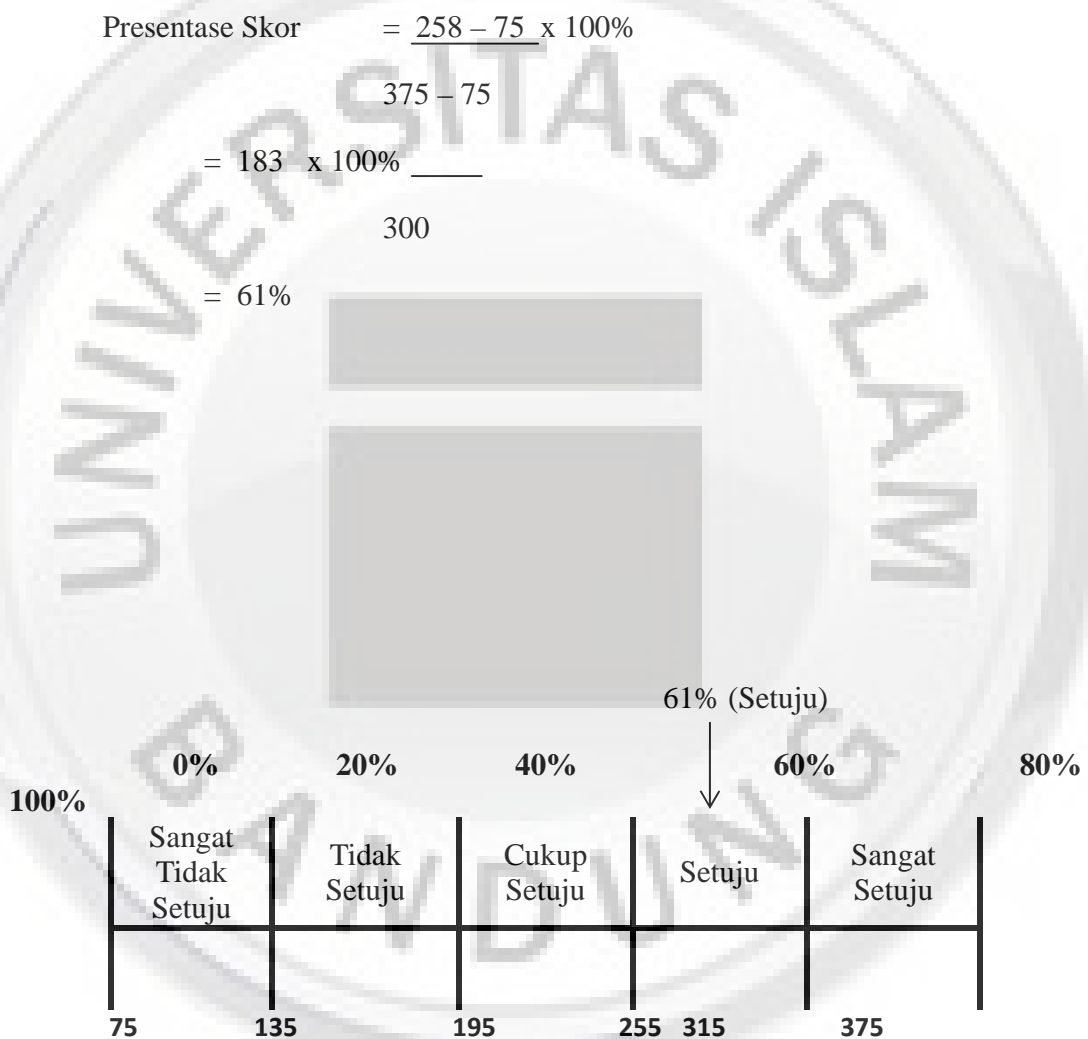
**Tabel 4.39**

**Tanggapan Responden Atas Selalu Bekerjasama Apabila Menemukan Kesulitan Dalam Bekerja**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,0	6
Tidak Setuju	2	14	18,7	28
Cukup Setuju	3	17	22,7	51
Setuju	4	32	42,7	128
Sangat Setuju	5	9	12,0	45
<b>Jumlah</b>		75	100,00	258



Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :



Gambar 4.34

**Tanggapan Responden Atas Selalu Bekerjasama Apabila Menemukan Kesulitan**

Berdasarkan hasil tabel 4.40 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan selalu bekerjasama apabila menemukan kesulitan yaitu 9 orang atau 12,0% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 3 orang (4,0%). Hasil skor total selalu bekerjasama apabila menemukan kesulitan adalah 258, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu bekerjasama apabila menemukan kesulitan dalam bekerja.

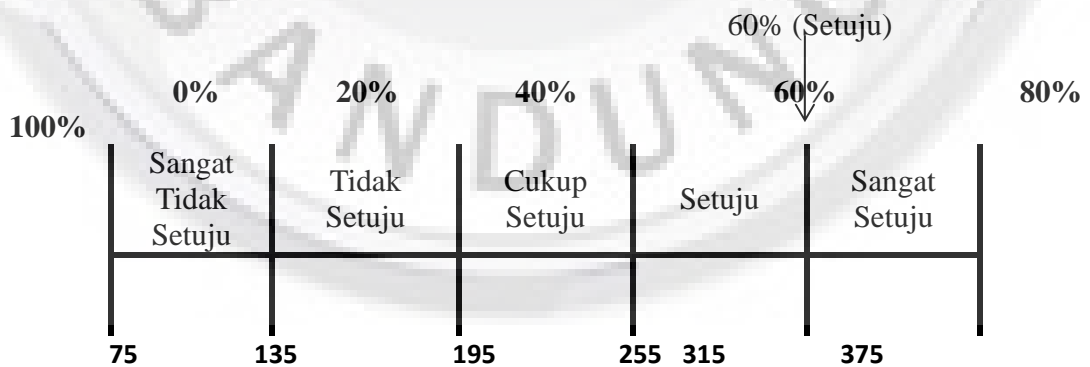
**Tabel 4.40**

**Tanggapan Responden Atas Memiliki Hubungan Yang Baik Antara Atasan dan Bawahan**

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	Prosentase (%)	Pembobotan
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,3	1
Tidak Setuju	2	17	22,7	34
Cukup Setuju	3	18	24,0	54
Setuju	4	31	41,3	124
Sangat Setuju	5	8	10,7	40
<b>Jumlah</b>		75	100,00	255

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Presentase Skor} &= \frac{255 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\ &= 180 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\ &= 60\% \end{aligned}$$



Gambar 4.35

### **Tanggapan Responden Atas Memiliki Hubungan Yang Baik Antara Atasan dan Bawahan**

Berdasarkan hasil tabel 4.41 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan selalu bekerjasama apabila menemukan kesulitan yaitu 8 orang atau 10,7% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 orang (1,3%). Hasil skor total selalu bekerjasama apabila menemukan kesulitan adalah 255, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun atasan dan bawahan.

**Tabel 4.41**

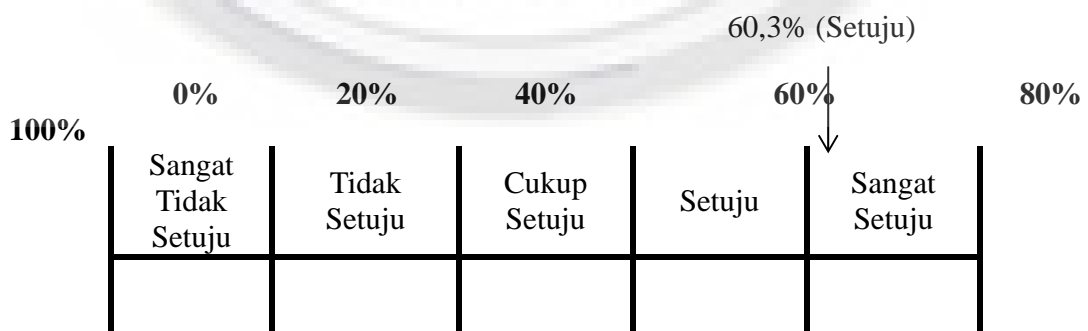
### **Tanggapan Responden Atas Komunikasi Yang Baik Membuat Pekerjaan Lebih Mudah Diselesaikan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Pembobotan</b>
Sangat Tidak Setuju	1	5	6,7	5
Tidak Setuju	2	13	17,3	26
Cukup Setuju	3	16	21,3	48

Setuju	4	28	37,3	112
Sangat Setuju	5	13	17,3	65
<b>Jumlah</b>		75	100,00	256

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam presentasi dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukurannya ditentukan dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Presentase Skor} &= \frac{256 - 75}{375 - 75} \times 100\% \\ &= 181 \times 100\% \frac{\quad}{300} \\ &= 60,3\% \end{aligned}$$



75

135

195

255 315

375

**Gambar 4.36****Tanggapan Responden Atas Komunikasi Yang Baik Membuat Pekerjaan Lebih Mudah Diselesaikan**

Berdasarkan hasil tabel 4.42 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan komunikasi yang baik dapat membuat pekerjaan menjadi lebih mudah diselesaikan yaitu 13 orang atau 17,3% menjawab sangat setuju. Namun, ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 5 orang (6,7%). Hasil skor total komunikasi yang baik dapat membuat pekerjaan menjadi lebih mudah diselesaikan adalah 256, berdasarkan garis kontinum berada pada kriteria “Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa sangat setuju dengan komunikasi yang baik dapat membuat pekerjaan menjadi lebih mudah diselesaikan.

**Tabel 4.42**  
**Total Pembobotan Variabel *Prestasi Kerja***

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Pembobotan</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Kategori</b>
1	Dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan.	X1	223	49,3	Cukup Tinggi
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan	X2	254	59,7	Cukup

	dengan baik.				Tinggi
3	Sedikit melakukan kesalahan pada saat bekerja.	X3	242	55,7	Cukup Tinggi
4	Selalu memperhatikan pekerjaan dan hasil kerja saya dalam bekerja	X4	286	70,33	Tinggi
5	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.	X5	252	59	Cukup Tinggi
6	Sering bekerja melebihi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	X6	240	55	Cukup Tinggi
7	Dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan.	X7	248	57,7	Cukup Tinggi
8	Jumlah produksi yang diselesaikan selalu mencapai target yang sudah ditetapkan.	X8	242	55,7	Cukup Tinggi
9	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan	X9	260	61,7	Tinggi
10	Menggunakan waktu bekerja dengan sebaik-baiknya.	X10	259	61,3	Tinggi
11	Dapat mengendalikan biaya perusahaan dengan tidak melakukan kesalahan pada saat bekerja..	X11	238	54,3	Cukup Tinggi
12	Dapat menggunakan teknologi yang ada dengan sebaik-baiknya dalam bekerja.	X12	241	55,3	Cukup Tinggi
13	Sedikit melakukan kesalahan dalam proses produksi sehingga tidak terbuangnya produk gagal.	X1	254	59,7	Cukup Tinggi

14	Dapat bekerja semaksimal mungkin sehingga mengurangi kerugian penggunaan sumber daya manusia.	X2	261	62	Tinggi
15	Mampu bekerja tanpa bantuan atasan.	X3	245	56,7	Cukup Tinggi
16	Sering bekerja tanpa bantuan atasan.	X4	235	53,3	Cukup Tinggi
17	Memiliki inisiatif untuk bekerja tanpa perintah atasan.	X5	250	58,3	Cukup Tinggi
18	Tidak memiliki ketergantungan pada atasan dalam bekerja.	X6	245	56,7	Cukup Tinggi
19	Dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja.	X7	250	58,3	Cukup Tinggi
20	Selalu bekerjasama apabila menemukan kesulitan dalam bekerja.	X8	258	61	Tinggi
21	Memiliki hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.	X9	255	60	Tinggi
22	Komunikasi yang baik membuat pekerjaan menjadi lebih mudah diselesaikan.	X10	256	60,3	Tinggi
<b>Total</b>			<b>5494</b>	1281,3	
<b>Rata-Rata</b>			<b>250,5</b>	58,5	Cukup Tinggi

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata item pada Variabel Pelatihan berada pada kategori “Cukup Tinggi” yang ditunjukkan pada rata-rata bobot sebesar 250,5 (58,5%) dari total bobotnya sebesar 5.494.



Untuk melihat secara rinci nilai rata-rata dari responden atas indikator-indikator pelatihan akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Dimensi Kualitas Kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 251,25 yang termasuk dalam “Cukup Tinggi”.
2. Dimensi Kuantitas Kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 245,5 yang termasuk dalam kategori “Cukup Tinggi”.
3. Dimensi Jangka Waktu menghasilkan nilai rata-rata sebesar 259,5 yang termasuk dalam kategori “Cukup Tinggi”.
4. Dimensi Efisiensi Biaya menghasilkan nilai rata-rata sebesar 248,5 yang termasuk dalam kategori “Cukup Tinggi”.
5. Dimensi Tingkat Supervisi menghasilkan nilai rata-rata sebesar 243,75 yang termasuk dalam kategori “Cukup Tinggi”.
6. Dimensi Hubungan Intrapersonal menghasilkan nilai rata-rata sebesar 254,75 yang termasuk dalam kategori “Cukup Tinggi”.

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang pelatihan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 250,5 yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari tiga dimensi. Jadi tingkat pelatihan pada divisi produksi PT.Indofood Sukses Makmur, Tbk Padalarang dapat diklasifikasikan kedalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.43**

## Klasifikasi Jawaban Responden Tentang

### Variabel Prestasi Kerja

No	Keterangan	Skor Rata-Rata	Nilai Rata-Rata Pelatihan
1	Sangat Rendah	75 – 135	
2	Rendah	135 – 195	
3	Cukup Tinggi	195 – 255	250,5
4	Tinggi	255 – 315	
5	Sangat Tinggi	315 – 375	

*Sumber: data diolah*

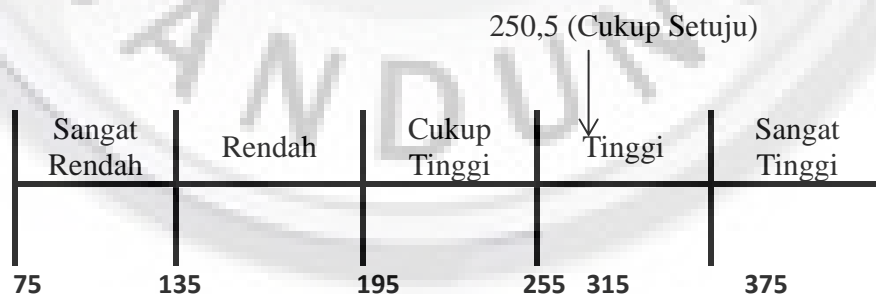
Berdasarkan table 4.44 diatas adalah klasifikasi jawaban responden tentang Prestasi Kerja, nilai rata-ratanya sebesar 250,5 termasuk dalam kategori “Cukup Tinggi” dengan demikian dapat diketahui bahwa pelatihan pada divisi produksi PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Padalarang adalah “Cukup Tinggi” yang diukur berdasarkan dimensi Kualitas Kerja yang meliputi kerapihan dan ketelitian, dimensi Kuantitas Kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan, jumlah pesanan yang dapat diproduksi, dimensi Jangka Waktu kecepatan dalam bekerja dan memaksimalkan waktu yang diberikan, dimensi Efisiensi Biaya meliputi menekan kerugian dan memaksimalkan biaya, dimensi Tingkat Supervisi meliputi memaksimalkan karyawan tanpa bantuan atasan dan kemandirian dalam bekerja, dan dimensi Hubungan Intrapersonal meliputi kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan tingkat pemeliharaan hubungan kerja dengan atasan dan bawahan.

Selanjutnya presentase total skor jawaban secara keseluruhan pada variabel Prestasi Kerja diinterpretasikan ke dalam skala penafsiran skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:

- Skor tertinggi =  $5 \times 75 = 375$  (m)
- Skor terendah =  $1 \times 75 = 75$  (n)
- $RS = (375 - 75) : 5 = 60$

Keterangan :

- Bobot terendah : 75
- Bobot tertinggi : 375
- Jumlah Responden : 75



**Gambar 4.37**

**Responden Variabel Y**

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan total skor dari 189variable Pelatihan sebesar 250,5 berada diinterval 195-255. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 189variable prestasi kerja berada dalam kategori “Cukup Tinggi”, jadi artinya prestasi kerja bagian divisi produksi pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk cukup baik.

#### 4.4 Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

##### 4.4.1 Korelasi Antara Variabel Pelatihan Dengan Variabel Prestasi Kerja

Pada sub bab ini akan dilakukan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Proses analisis ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu pengolahan data *Software SPSS 20 For Windows* dan hasilnya akan dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.44**  
**Kolerasi Antara Pelatihan Dengan Prestasi Kerja**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 <sup>a</sup>	.799	.796	6.199

a. Predictors: (Constant), X

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi Pelatihan (X) dengan Prestasi Kerja (Y) sebesar = 0.894, ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara Pelatihan (X) terhadap Prestasi Kerja (Y). Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi Pelatihan (X) dengan Prestasi Kerja (Y) adalah sangat kuat karena mencapai lebih dari 0,8 dan arahnya positif ini berarti bila Pelatihan meningkat maka Prestasi Kerja juga meningkat.

#### 4.4.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable Pelatihan terhadap perubahan variable Prestasi Kerja. Besarnya sumbangan atau peranan variable Pelatihan terhadap 190 variable Prestasi Kerja dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi.

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,894)^2 \times 100\% \\ &= 79,9\% \end{aligned}$$

Sehingga hasil R square = 0.799 berarti variable Prestasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variable Pelatihan (X) sebesar 79,9%, sedangkan sisanya yaitu 20,1% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti. Hasil Koefisien determinasi tersebut termasuk pada kriteria yang kuat (Sugiono, 2010).

#### 4.4.3 Analisis Regresi Variabel Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

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

**Tabel 4.45**  
**Koefisien Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.979	3.287		4.861	.000
	X	1.420	.083	.894	17.029	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel tersebut dapat juga dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 15,979 artinya jika 191 ariable Pelatihan bernilai nol, nilai Prestasi Kerja adalah sebesar 15.979 satuan.

Variabel Pelatihan (X) memiliki nilai positif sebesar 1.420. Hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan Pelatihan akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai Prestasi Kerja. Hal ini memberi pengertian bahwa semakin tinggi Pelatihan maka semakin tinggi Prestasi Kerja.

Determinasi atau pengaruh sebesar 79,9%, 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk itu pelatihan perlu diperhatikan agar prestasi kerja karyawan selalu meningkat.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

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

- $H_0$ : Tidak terdapat pengaruh positif antara program Pelatihan (X) dengan Prestasi Kerja (Y)
- $H_a$ : Terdapat pengaruh positif antara program Pelatihan(X) dengan Prestasi Kerja (Y)

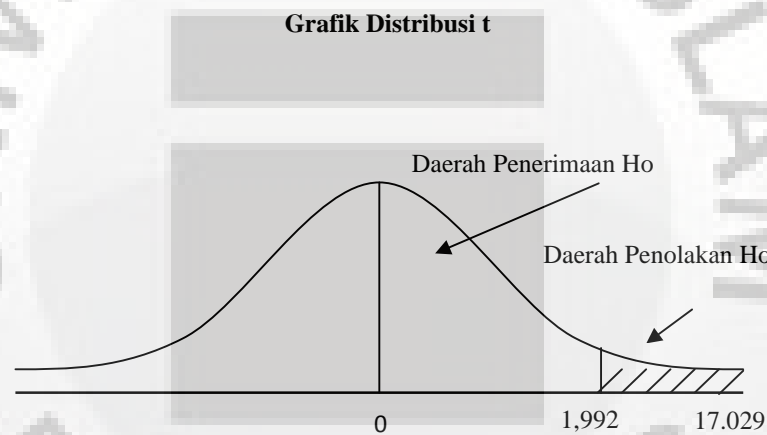
Dengan ketentuan adalah jika : signifikansi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dan jika signifikansi  $> \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Selain itu juga membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dimana jika:  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima , jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Berikut adalah table hasil uji t output SPSS:

**Tabel 4.46**  
**Uji t Hitung Variabel Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.979	3.287		4.861	.000
	X	1.420	.083	.894	17.029	.000

a. Dependent Variable: Y  
 $T_{tabel} = 1,992$

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t hitung, diketahui bahwa nilai uji t hitung variable pemberian insentif sebesar 17.029, karena uji t hitung  $> t_{tabel}$  atau  $17.029 > 1,992$  maka terdapat pengaruh antara Pelatihan (X) terhadap Prestasi Kerja (Y).



Gambar 4.38 Grafik Distribusi t

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 17.029 > t_{tabel} = 1,992$  yang berarti  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Pelatihan dengan Prestasi Kerja. Maka hipotesis yang penulis ajukan dalam Bab 1, yaitu: **“Pelatihan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi Pada PT.Indofood Sukses Makmur, Tbk Padalarang”**, dapat diterima.

## BAB V