

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

CV. Rodalink Cabang Tasikmalaya Berdiri sejak tahun 1997, Rodalink sudah menetapkan diri dan fokus untuk secara konsisten melayani kebutuhan konsumen akan segala hal yang berkaitan dengan olah raga sepeda dengan menutamakan kualitas dan keaslian produk dengan didukung oleh sistem manajemen yang baik dan pengaturan teknis yang kuat.

Rodalink memiliki misi untuk menjadi jaringan (*chain store*) *outlet* sepeda modern terbaik dengan pilihan produk yang lengkap dan berkualitas dengan harga yang terpercaya dan kompetitif, pelayanan yang profesional, dan perbaikan berkesinambungan untuk mengembangkan *outlet* sepeda yang nyaman bagi konsumen.

Rodalink saat ini telah memiliki 51 *outlet* yang terdiri dari 41 di Indonesia, 3 di Singapura dan 7 di Malaysia. Di masa mendatang Rodalink akan terus mengembangkan pangsa pasar di penyediaan sepeda dan produk-produk yang berhubungan dengan sepeda. Konsep *outlet* Sepeda modern yang dikembangkan oleh Rodalink memiliki filosofi “One stop Shopping Center for Bicycle” yang bertujuan untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhan bersepeda konsumen.

Setiap produk yang disediakan di Rodalink dijamin bergaransi, bahkan untuk setiap produk sepeda yang di beli di Rodalink akan dapat mendapatkan gratis *service* sebanyak 3 kali yang berlaku untuk 1 tahun sejak tanggal pembelian. Hal ini menjadi Rodalink sebagai pilihan belanja terbaik masa kini dan masa depan bagi konsumen yang mengedepankan pelayanan dan kualitas terbaik.

4.1.2 Visi dan Misi CV. Rodalink Cabang Tasikmalaya

Visi

Rodalink di kembangkan untuk menjadi jaringan ritel terbesar di Asia tenggara dengan basis utama produk yang dijual adalah sepeda dan produk-produk yang berhubungan dengan sepeda

Misi

Rodalink adalah *outlet* sepeda modern yang menyediakan variasi produk secara lengkap dengan kenyamanan dan pelayanan terbaik. Serta menawarkan suasana yang bersahabat.

4.1.3 Aspek Kegiatan Usaha

Rodalink Tasikmalaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang sarana olahraga sepeda. Sepeda yang berkualitas bukan sesuatu yang bisa ditawarkan bukan hanya sepeda adapun aksesoris dan sperpat sepeda, sepeda merupakan produk paling di minati bila dibandingkan sperpar dan aksesoris. Penjualan nya pun lebih cepat laku sehari bisa sampai 1-10 unit sepeda. CV. Rodalink cabang

Tasikmaya berkerja sama dengan, menghadirkan progam kredit/cicilan sepeda yang memudahkan konsumen untuk membeli sepeda berkualitas ,di *Outlet* Rodalink. Kredit sepeda MTB, Road dan sepeda-sepeda lain di rodalink sekarang juga dan dirasakan manfaatnya oleh konsumen, lebih mudah memdapatkan sepeda.

4.1.4 Produk CV. Rodalink Cabang Tasikmalaya

Berikut adalah beberapa produk yang dijual di CV. Rodalink Cabang Tasikmaya.

4.1.4.1 Produk 1

1. Sepeda MTB (*Mountain Bike*)

Sepeda ini dengan tipe Siskiu T8, dirancang dengan kombinasi yang menarik antara part dan teknologi untuk menghasilkan lompatan yang besar, melaju lebih cepat dan handling yang lebih lincah dan gesit.



Gambar 4.1

Sepeda MTB SISKIU T8

2.Sepeda Siskiu N9 (Enduro)

Sepeda ini dengan seri enduro terbaru dari Polygon Bikes yang menghadirkan teknologi dan komponen pilihan yang dipadukan secara sempurna untuk bersepeda di medan yang menantang.



Gambar 4.2
Sepeda Siskiu N9 (Enduro)

3.Sepeda folding Urbano 3 (Sepeda Lipat)

Polygon Urbano 3 hadir dengan design dan varian warna terbaru, cocok untuk riders yang menjelajahi ibukota dengan posisi lebih tegak dengan kenyamanan yang maksimal dilengkapi dengan fender dan rear cargo rack untuk memudahkan mobilitas keseharian Riders



Gambar 4.3
sepeda Urbano 3 (Sepeda lipat)

4.Sepeda Road S7 (STRATTOS S7)

Strattos S7 menggunakan frame ACX carbon yang hadir dengan desain terbaru. Dirancang dengan geometri road bike yang dirancang untuk menghadirkan performa kecepatan maksimal.



Gambar 4.4
Sepeda Road S7 (STRATTOS 7)

5.Sepeda SO (SIERRA OOSTEN 26)

Seirra Oosten, sepeda dengan mood classic khas sepeda Eropa, yang memberikan kenyamanan ekstra saat digunakan untuk berkeliling menikmati sudut kota.



Gambar 4.5
Sepeda Seirra Oosten 26

6. Sepeda BMX (RAZOR ELITE PRO)

Polygon Razor Elite merupakan sepeda BMX yang dirancang dengan akselerasi dan kecepatan tinggi, cocok untuk persepeda BMX profesional dan penghobi.

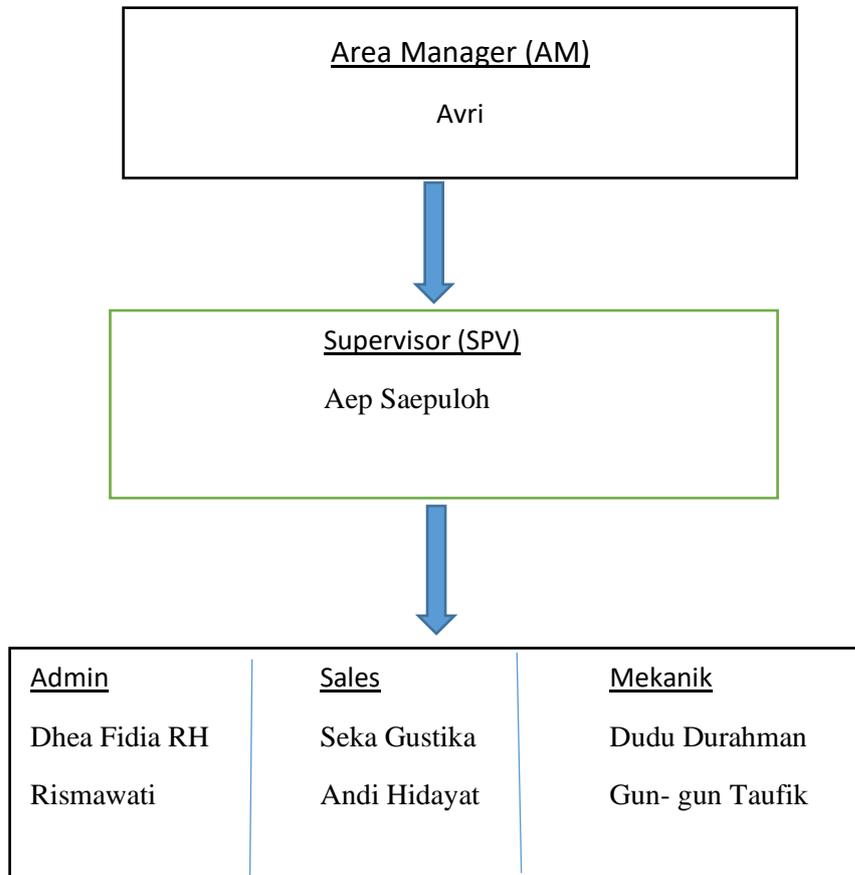


Gambar 4.6
Sepeda BMX (RAZOR ELITE)

4.1.5 Struktur Organi Sasi

Struktur merupakan sebuah kerangka yang menunjukkan hubungan antara wewenang dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh tiap anggota organisasi. Tujuan utama pembuatan struktur organisasi adalah untuk mempermudah pekerjaan maupun pelaksanaan tugas, yaitu dengan membagi wewenang dan tanggung jawab secara sistematis dan terarah. Struktur organisasi hendaknya bersifat fleksibel sehingga dapat digunakan dalam situasi dan kondisi sesuai dengan kebutuhan dan luasnya operasi perusahaan.

Gambar 4.7
Stuktur Organi Sasi



4.4.6 Uraian Pekerjaan

Secara garis besar uraian pekerjaan masing-masing bagian dalam struktur organisasi pada CV. Rodaliink cabang Tasikmalaya adalah:

1. Area Manager

- 1) Merencanakan, mengarahkan, dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan, strategi perusahaan, rencana kerja anggaran perusahaan

(CV.Rodalink Tasikmalya) jangka pendek maupun jangka panjang.

- 2) Mengarahkan dan mengevaluasi fungsi setiap departemen dalam lingkup Area manager untuk dapat menjalankan strategi dan pencapaian target perusahaan.
- 3) Mengarahkan riset dan *survey* terhadap pasar serta analisa produk untuk pengembangan produk dan penentuan harga.
- 4) Mengatasi dan mengarahkan pemecahan masalah strategis.

2. *Supervisor (SPV)*

- 1) Mengatur Staf Bawahan. Sebagai Jembatan antara manager dan Staf pelaksana, *Supervisor* harus mampu mengatur pekerjaan-pekerjaan yang akan di selesaikan oleh tim
- 2) Mampu Menerangkan job Description Dengan baik.
- 3) Melakukan Briefing atau pengarahan ke staf Bawahan.
- 4) Mengonrol dan memberikan Evaluasi.
- 5) Memberikan Motivasi

3. *Salles markeeting*

- 1) masukan kepada direktur utama dalam memutuskan Memberikan hal-hal yang berkaitan dengan *marketing*.
- 2) Menyusun usulan dan menetapkan strategi penjualan melalui riset, hasil analisa pasar, kompetitor dan kesiapan promosi.
- 3) Memonitor dan mengevaluasi pencapaian target penjualan secara berkelanjutan.
- 4) Bersama Direktur dan *Area Manager*, menetapkan harga pokok penjualan, produk yang akan di *launching*, serta sistem promosi untuk memastikan tercapainya target penjualan.

4. *Admin/keuangan*

- 1) Mengontrol arus kas perusahaan (*cash flow*), terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.
- 2) Merencanakan, memastikan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaannya untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
- 3) Menerima, memeriksa, mengoreksi, dan menyetujui bukti transaksi pengeluaran serta penerimaan atas dasar persetujuan

dewan direktur dan atau kebijakan perusahaan yang sudah disetujui.

- 4) Memastikan agar seluruh unit usaha dan wilayah kerja perusahaan mematuhi *standard operating procedure* (SOP) keuangan yang berlaku untuk masing-masing fungsi sesuai dengan rencana yang telah disetujui.

5. *Admin/Salles*

- 1) Adminissrator penjualan atau Admin Sales memainkan peran Administratif utama dalam mendukung tim penjualan dan memberikan hubungan penting antara wiraniaga dan klien.
- 2) Menanggapi permintaan pelanggan
- 3) Mempertahankan hubungan pelanggan yang baik.
- 4) Memproduksi laporan.
- 5) Mempertahankan catatan klien.
- 6) Memperbaruhui repetisi status pesanan dan rincian pengiriman sehingga mereka dapat terus menginformasikan pelanggan.

6. *Mekanik*

- 1) Mencapai Target Individu Mekanik yaitu spare part,jasa

- 2) Menjalankan pedoman kerja & penggunaan peralatan kerja sesuai standarisasi yang diterapkan perusahaan.
- 3) Menjaga kebersihan ruangan dan peralatan kerja berdasarkan aturan yang berlaku.
- 4) Bersikap jujur dan transparan atas segala pergantian spare part dan pembelian jasa atas pekerjaan bengkel yang di amanahkan.

4.4.7 Profil Responden

Profil Responden yang diteliti dalam penelitian ini ada 30 Responden karyawan Rodalink yang didasarkan kepada jenis kelamin, unit kerja, pendidikan, umur dan lama kerja.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	22
2.	Perempuan	8
Total		30

Sumber: Hasil pengolahan Data

Dari tabel 4.1 di atas dapat di lihat bahwa responden laki-laki lebih banyak, 22 orang di banding kan perempuan 8 Orang.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Unit kerja

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Area Manager (Am)	1
2	Supervisor (SPV)	3
3	Salles Marketing	7
4	Admin keuangan	4
5	Admin salles	3
6	Mekanik	12
Total		30

Sumber: Hasil Pengolahan data

Dari Tabel 4.2 Dapat diketahui bahwa berdasarkan unit kerja yaitu *Area manager* 1 orang, dan *supervisor* 3 orang, dan *salles Marketing* 7 orang, dan *Admin keuangan* sebanyak 4 orang, dan *Admin Salles* sebanyak 3 orang, Dan *mekanik* sebanyak 12 orang.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah
1	S1	6
2	D3	1
3	SMK/SMA	23
Total		30

Sumber. Hasil Pengolahan Data

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SMK/SMA sebanyak 23 orang, pendidikan D3 sebanyak 1 orang, dan pendidikan S1 Sebanyak 6 orang.

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah
1	>20	15
2	>25	21
3	>30	4
Total		30

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan umur lebih dari 20 tahun sebanyak 15 Orang. Lebih dari 25 tahun sebanyak 21 orang, dan lebih dari 30 tahun sebanyak 4 orang.

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO.	Masa Kerja	Jumlah
1	<2	12
2	5>	15
3	10>	3
Totamjl		30

Sumber: Pengolahan data

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 12 orang, lebih dari 5 tahun sebanyak 15 orang dan lebih dari 10 tahun sebanyak 3 orang.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Uji Vadilitas dan Realibilitas

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang dipakai dalam penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil uji validitas instrument pengukuran melalui program *SPSS Versi 23*, untuk mengukur

nilai validasi ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah 30 responden.

Jika hasil validitas berada diatas 0,3 maka dianggap butir pernyataan sudah valid.

1. Uji Validitas Variabel Pelatihan

Koefisien Pelatihan

No Butir pertanyaan	r hitung	r kritik	kriteria
P1	0,27	0,3	valid
P2	0,551	0,3	valid
P3	0,330	0,3	valid
P4	0,473	0,3	valid
P5	0,599	0,3	valid
P6	0,410	0,3	valid
P7	0,336	0,3	valid
P8	0,397	0,3	valid
P9	0,667	0,3	valid

Sumber: Hasil olahan kuesioner.

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan sudah dinyatakan

Valid hal tersebut ditunjukkan dengan melihat r hitung lebih besar dari r kritik.

2. Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 4.7

Koefisien kinerja

No Butir pertanyaan	r hitung	r kritik	kriteria
P1	0,318	0,3	valid
P2	0,303	0,3	valid
P3	0,346	0,3	valid
P4	0,352	0,3	valid

P5	0,312	0,3	valid
P6	0,374	0,3	valid
P7	0,345	0,3	valid
P8	0,477	0,3	valid
P9	0,638	0,3	valid

Sumber: Hasil olahan kuesioner.

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan sudah dinyatakan Valid hal tersebut ditunjukkan dengan melihat r hitung lebih besar dari r kritik.

4.1.1.2 Uji reabilitas Pelatihan

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan alat ukur. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

1. Uji reabilitas pelatihan

Tabel. 4.8
Uji reabilitas pelatihan

Cronbach's Alpha	N of Items
,698	10

Sumber: Hasil olahan kuesioner.

Bersarkan Tabel 4.8 Hasil uji reabilitas variabel pelatihan ke 9 item indikator memiliki nilai alpa sebesar 0,698 lebih besar dari 0,6 maka di nyatakan reliabel.

2. Uji reabilitas Kinerja

Tabel 4.9
Uji reabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,609	10

Sumber: Hasil olahan koesioner

Bersarkan Tabel 4.8 Hasil uji reabilitas variabel pelatihan ke 9 item indikator memiliki nilai alpa sebesar 0,609 lebih besar dari 0,6 maka di nyatakan reliabel.

4.2.2 Pelaksanaan Pelatihan pada CV. Rodalink Cabang Tasikmalaya

Dalam menentukan nilai dari setiap indikator dari pelatihan maka dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Nilai Tertinggi: $30 \times 5 = 150$

Nilai Terendah: $30 \times 1 = 30$

$150 - 30 : 5 = 24$

Tabel 4.10

Kriteria Pelatihan

Nilai	Kriteria
126-150	Sangat Baik
102-125	Baik
78-101	Cukup Baik
54-77	Tidak Baik
30-53	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 karyawan CV. Rodalink diperoleh hasil mengenai pelatihan. Secara

lengkap hasil analisa tanggapan karyawan mengenai pelatihan karyawan dapat dilihat sebagai berikut berikut:

1. karyawan perlu di bekali pengetahuan dan ke terampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik baiknya.

Tabel 4.11

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	10,00
Setuju	4	17	68	56,67
Cukup	3	7	21	23,33
Tidak setuju	2	1	2	3,33
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,67
Jumlah		30	108	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh tanggapan karyawan mengenai perlu di bekali pengetahuan dan ke terampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik baiknya termasuk dalam kategori baik dengan skor 108. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 10%, setuju sebanyak 17 orang atau 56.67%, cukup sebanyak 7 orang atau 23,33%, menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,33% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang atau 6,67%. Artinya, karyawan perlu di bekali pengetahuan dan ke terampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik baiknya.

- 2. program pelatihan yang diberikan kepada karyawan memberikan kesempatan bagi berkembang nya bagi karyawan.**

Tabel 4.12

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	6,67
Setuju	4	12	48	40,00
Cukup	3	12	36	40,00
Tidak setuju	2	3	6	10,00
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,33
Jumlah		30	101	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh tanggapan karyawan mengenai program pelatihan yang diberikan kepada karyawan memberikan kesempatan bagi berkembang nya bagi karyawan termasuk dalam kategori baik dengan skor 101. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,67%, setuju sebanyak 12 orang atau 40,00%, cukup sebanyak 12 orang atau 40,00%, menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10,00% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang atau 3,33%. Artinya, karyawan mengenai program pelatihan yang diberikan kepada karyawan memberikan kesempatan bagi berkembang nya karyawan.

- 3. Di tinjau dari aspek keterampilan maka tujuan pelatihan yang pernah di ikuti karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja**

Tabel 4.13

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	6,67
Setuju	4	6	24	20,00
Cukup	3	17	51	56,67
Tidak setuju	2	4	8	13,33
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,33
Jumlah		30	94	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh tanggapan karyawan mengenai program pelatihan yang diberikan kepada karyawan memberikan kesempatan bagi berkembang nya bagi karyawan termasuk dalam kategori baik dengan skor 101. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,67%, setuju sebanyak 6 orang atau 20,00%, cukup sebanyak 17 orang atau 56,67%, menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 13,33% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang atau 3,33%. Artinya, karyawan mengenai program pelatihan yang diberikan kepada karyawan memberikan kesempatan bagi berkembang nya karyawan.

4. pelatihan yg diberikan pada karyawan meningkatkan proses berfikir karyawan.

Tabel 4.14

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5		0	0,00
Setuju	4	3	12	10,00
Cukup	3	19	57	63,33
Tidak setuju	2	6	12	20,00
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,67
Jumlah		30	83	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh tanggapan karyawan mengenai pelatihan yg diberikan pada karyawan meningkatkan proses berfikir karyawan.

termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 83. Karyawan yang menyatakan, setuju sebanyak 3 orang atau 10,00%, cukup sebanyak 19 orang atau 63,33%, menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau 20,00% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang atau 6,67%. Artinya, karyawan pelatihan yg diberikan pada karyawan meningkatkan proses berfikir karyawan.

5. program pelatihan karyawan meningkatkan komunikasi antar karyawan.

Tabel 4.15

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5		0	0,00
Setuju	4	12	48	40,00
Cukup	3	11	33	36,67
Tidak setuju	2	6	12	20,00
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,33
Jumlah		30	94	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh tanggapan karyawan mengenai program pelatihan karyawan meningkatkan komunikasi antar karyawan, termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 94. Karyawan yang menyatakan, setuju sebanyak 12 orang atau 40,00%, cukup sebanyak 11 orang atau 36,67%, menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau 20,00% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang atau 3,33%. Artinya, karyawan program pelatihan karyawan meningkatkan komunikasi antar karyawan.

6. karyawan mendapatkan penghargaan yang baik atas hasil kerja nya.

Tabel 4.16

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	23,33
Setuju	4	7	28	23,33
Cukup	3	13	39	43,33
Tidak setuju	2	2	4	6,67
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,33
Jumlah		30	107	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh tanggapan karyawan mengenai karyawan mendapatkan penghargaan yang baik atas hasil kerja nya. termasuk dalam kategori baik dengan skor 107. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 23,33%, setuju sebanyak 7 orang atau 23,33%, cukup sebanyak 13 orang atau 43,33%, menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,67% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang atau 3,33%. Artinya, karyawan mendapatkan penghargaan yang baik atas hasil kerja nya.

7. perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi.

Tabel 4.17

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	20,00
Setuju	4	13	52	43,33
Cukup	3	8	24	26,67
Tidak setuju	2	3	6	10,00

Sangat Tidak Setuju	1		0	0,00
Jumlah		30	112	100

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh tanggapan karyawan mengenai perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi, termasuk dalam kategori baik dengan skor 112. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 20,00%, setuju sebanyak 13 orang atau 43,33%, cukup sebanyak 8 orang atau 26,67%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10,00%. Artinya, karyawan perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi.

8. sistem penggajian yang di terapkan sudah baik.

Tabel 4.18

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	3,33
Setuju	4	13	52	43,33
Cukup	3	12	36	40,00
Tidak setuju	2	4	8	13,33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	101	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh tanggapan karyawan mengenai sistem penggajian yang di terapkan sudah baik., termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 101. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang atau 3,33%, setuju sebanyak 13 orang atau 43,33%, cukup sebanyak 12 orang atau 40,00%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 13,33%. Artinya, sistem penggajian yang di terapkan sudah baik.

9. Hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja baik.

Tabel 4.19

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	3,33
Setuju	4	7	28	23,33
Cukup	3	13	39	43,33
Tidak setuju	2	5	10	16,67
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	13,33
Jumlah		30	86	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh tanggapan karyawan mengenai Hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja baik, termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 86. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang atau 3,33%, setuju sebanyak 7 orang atau 23,33%, cukup sebanyak 13 orang atau 43,33%, menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 16,67% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang atau 13,33%. Artinya, Hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja baik.

Jarak interval untuk menentukan kriteria rekapitulasi pelatihan dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$JI = \frac{30(9)(5) - 30(9)(1)}{5} = \frac{1.350 - 270}{5} = \frac{1.080}{5} = 216$$

Tabel 4.20

Kriteria Rekapitulasi Pelatihan

Nilai	Kriteria
1.134-1350	Sangat Baik
918-1.133	Baik
702-917	Cukup Baik
486-701	Tidak Baik
270-485	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori nilai di olah

Berdasarkan hasil penilaian indikator pada tabel distribusi frekuensi, maka diketahui nilai tanggapan responden mengenai pelatihan pada CV. Rodalink cabang Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21

Rekapitulasi Pelatihan

No.	Pertanyaan	Target Skor	Skor Tercapai	Kriteria
1	karyawan perlu di bekali pengetahuan dan ke terampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik baiknya.	150	108	Baik
2	program pelatihan yang diberikan kepada karyawan memberikan kesempatan bagi berkembang nya bagi karyawan	150	101	Cukup baik
3	Di tinjau dari aspek keterampilan maka tujuan pelatihan yang pernah di ikuti karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja.	150	94	Cukup baik
4	pelatihan yg diberikan pada karyawan meningkatkan proses berfikir karyawan		83	Cukup baik
5	program pelatihan karyawan meningkatkan komunikasi aantar karyawan	150	94	Cukup baik
6	karyawan mendapatkan penghargaan yang baik atas hasil kerja nya	150	107	Baik
7	perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi.	150	112	Baik
8	sistem penggajian yang di terapkan sudah baik	150	101	Cukup baik
9	hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja baik.	150	86	Cukup baik
Total			886	Cukup baik

Berdasarkan pada tabel 4.21 total skor mengenai pelatihan pada CV. Rodalink cabang Tasikmalaya adalah 886 kategori cukup baik. Dengan demikian, menurut responden pelatihan pada CV. Rodalink cabang Tasikmalaya termasuk dalam kategori cukup baik.

4.2.3 Pelaksanaan Kinerja pada CV. Rodalink Cabang Tasikmalaya

Dalam menentukan nilai dari setiap indikator dari kinerja maka dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Nilai Tertinggi: $30 \times 5 = 150$

Nilai Terendah: $30 \times 1 = 30$

$150 - 30 : 5 = 24$

Tabel 4.22
Kriteria Kinerja

Nilai	Kriteria
126-150	Sangat Baik
102-125	Baik
78-101	Cukup Baik
54-77	Tidak Baik
30-53	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 karyawan CV. Rodalink diperoleh hasil mengenai kinerja. Secara lengkap hasil analisa tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut berikut:

1. Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin dikehidupan saya di hari tua.

Tabel 4.23

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	23,33
Setuju	4	4	16	13,33
Cukup	3	8	24	26,67
Tidak setuju	2	6	12	20,00
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	16,67
Jumlah		30	92	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh tanggapan karyawan mengenai Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin dikehidupan saya di hari tua, termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 92. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 23,33%, setuju sebanyak 4 orang atau 13,33%, cukup sebanyak 8 orang atau 26,67%, menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau 20,00% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang atau 16,67%. Artinya, Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin dikehidupan saya di hari tua.

2. aya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang di berikan.

Tabel 4.24

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	13,33
Setuju	4	5	20	16,67
Cukup	3	9	27	30,00
Tidak setuju	2	7	14	23,33
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	16,67
Jumlah		30	86	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang di berikan, termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 86. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 13,33%, setuju sebanyak 5 orang atau 16,67%, cukup sebanyak 9 orang atau 30,00%, menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau 23,33% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang atau 16,67%. Artinya, saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang di berikan.

3. saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh perusahaan.

Tabel 4.25

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	10,00
Setuju	4	8	32	26,67
Cukup	3	8	24	26,67
Tidak setuju	2	7	14	23,33
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	13,33
Jumlah		30	89	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh perusahaan , termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 89. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 10,00%, setuju sebanyak 8 orang atau 26,67%, cukup sebanyak 8 orang atau 26,67%, menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau 23,33% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang

atau 13,33%. Artinya, saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh perusahaan.

4. Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan.

Tabel 4.26

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	23,33
Setuju	4	7	28	23,33
Cukup	3	8	24	26,67
Tidak setuju	2	6	12	20,00
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,67
Jumlah		30	101	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh tanggapan karyawan mengenai Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan, termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 101. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 23,33%, setuju sebanyak 7 orang atau 23,33%, cukup sebanyak 8 orang atau 26,67%, menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau 20,00% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang atau 6,67%. Artinya, Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan.

5. saya selalu fokus untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan di perusahaan.

Tabel 4.27

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5		0	0,00
Setuju	4	12	48	40,00

Cukup	3	11	33	36,67
Tidak setuju	2	6	12	20,00
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,33
Jumlah		30	94	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya selalu fokus untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan di perusahaan, termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 94. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau 40,00%, cukup sebanyak 11 orang atau 36,67%, menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau 20,00% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang atau 3,33%. Artinya, saya selalu fokus untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan di perusahaan.

6. karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik.

Tabel 4.28

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	23,33
Setuju	4	7	28	23,33
Cukup	3	13	39	43,33
Tidak setuju	2	2	4	6,67
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,33
Jumlah		30	107	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.28 diperoleh tanggapan karyawan mengenai karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik , termasuk dalam kategori baik dengan skor 107. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 43,33%, setuju sebanyak 2 orang atau 6,67%, cukup sebanyak 1 orang atau

3,33%, menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau 20,00% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang atau 6,67%. Artinya, karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik.

7. Saya selalu terbuka menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh.

Tabel 4.29

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	20,00
Setuju	4	13	52	43,33
Cukup	3	8	24	26,67
Tidak setuju	2	3	6	10,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	112	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.29 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya selalu terbuka menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh, termasuk dalam kategori baik dengan skor 112. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 20,00%, setuju sebanyak 13 orang atau 43,33%, cukup sebanyak 8 orang atau 26,67%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10,00%. Artinya, saya selalu terbuka menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh.

8. pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan pada saat bekerja.

Tabel 4.30

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	3,33
Setuju	4	13	52	43,33
Cukup	3	12	36	40,00
Tidak setuju	2	4	8	13,33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	101	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.30 diperoleh tanggapan karyawan mengenai pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan pada saat bekerja, termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 101. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang atau 3,33%, setuju sebanyak 13 orang atau 43,33%, cukup sebanyak 12 orang atau 40,00%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 13,33%. Artinya, pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan pada saat bekerja

9. Kreatifitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Tabel 4.31

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	3,33
Setuju	4	7	28	23,33
Cukup	3	13	39	43,33
Tidak setuju	2	5	10	16,67
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	13,33
Jumlah		30	86	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.31 diperoleh tanggapan karyawan mengenai Kreatifitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik, termasuk dalam kategori baik dengan skor 86. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang atau 3,33%, setuju sebanyak 7 orang atau 23,33%, cukup sebanyak 13 orang atau 43,33%, menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 16,67% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang atau 13,33%. Artinya, Kreatifitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Jarak interval untuk menentukan kriteria rekapitulasi pelatihan dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$JI = \frac{30(9)(5) - 30(9)(1)}{5} = \frac{1.350 - 270}{5} = \frac{1.080}{5} = 216$$

Tabel 4.32

Kriteria Rekapitulasi Pelatihan

Nilai	Kriteria
1.134-1350	Sangat Baik
918-1.133	Baik
702-917	Cukup Baik
486-701	Tidak Baik
270-485	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori nilai di olah

Berdasarkan hasil penilaian indikator pada tabel distribusi frekuensi, maka diketahui nilai tanggapan responden mengenai kinerja pada CV. Rodalink cabang Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.33
Rekapitulasi Pelatihan

No	Pertanyaan	Target Skor	Sekor Tercapai	Kriteria
1	bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin dikehidupan saya di hari tua.	150	92	Cukup baik
2	saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang di berikan	150	86	Cukup baik
3	saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh perusahaan.	150	89	Cukup baik
4	saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota prusahaan.	150	101	Cukup baik
5	saya selalu fokus untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan di perusahaan.	150	94	Cukup baik
6	karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik	150	107	Baik
7	saya selalu terbuka menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh	150	112	Baik
8	pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan pada saat bekerja	150	101	Baik
9	kreatifitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik.	150	86	Cukup baik
Total			868	Cukup baik

Berdasarkan pada tabel 4.21 total skor mengenai pelatihan pada CV.

Rodalink cabang Tasikmalaya adalah 868 kategori cukup baik. Dengan demikian, menurut responden kinerja pada CV. Rodalink cabang Tasikmalaya termasuk dalam kategori cukup baik.

4.2.3 Analisis Data

4.2.3.1 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah untuk mengetahui adanya kekuatan hubungan antara pelatihan dengan kinerja pada CV. Rodalink cabang

Tasikmalaya. Hasil output dari program *SPSS Versi 23* diperoleh nilai koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.34
Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	0,463	0,444	2,781

a. Predictors: (Constant), t

Berdasarkan tabel 4.34 maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.681. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang kuat sebesar 68,1% terhadap kinerja CV. Rodalink cabang Tasikmalaya.

4.2.3.3 Koefisien determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas yaitu pelatihan dalam menerangkan variasi variabel terikat yaitu kinerja. Hasil uji determinasi menggunakan program *SPSS Versi 23* mengenai yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.35
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	0,463	0,444	2,781

a. Predictors: (Constant), t

Berdasarkan tabel 4.35 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi untuk variabel pelatihan sebesar 0,463. Hal ini berarti variabel pelatihan mempunyai kontribusi sebesar 46,3% terhadap variabel kinerja, sedangkan sisanya sebesar 53,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

4.2.3.4 Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan(X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja(Y). Hasil uji regresi linear sederhana menggunakan program *SPSS Versi 23* sebagai berikut:

Tabel 4.36
Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,887	3,968		2,492	0,000
	T	0,655	0,133	0,681	4,916	0,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, maka dapat diketahui hasil perhitungan *job training* terhadap efektivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 12.117 + 485 X$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Apabila pelatihan nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 0, 9,887.

- b. Setiap perubahan pelatihan mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,655.

4.2.3.5 Uji T

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.37

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,887	3,968		2,492	0,000
	T	0,655	0,133	0,681	4,916	0,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.37 menunjukkan bahwa variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan batas signifikansi 0,05, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,916 dengan tingkat signifikansi 0,000 yaitu $< 0,05$. Hal ini berarti variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rodalink Tasikmalaya.