



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014

**Analisis Pelaksanaan Pelatihan Mekanik Junior dan
Hubungannya dengan Produktivitas Karyawan Bagian
Mekanik PT. Hibaindo Armada Motor**

Skripsi

Oleh

Muhamad Faisal

2014320131

Bandung

2019



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Te rakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014

**Analisis Pelaksanaan Pelatihan Mekanik Junior dan
Hubungannya dengan Produktivitas Karyawan Bagian
Mekanik PT. Hibaindo Armada Motor**

Skripsi

Oleh

Muhamad Faisal

2014320131

Pembimbing

Marihot Tua Effendi H., Drs.,M.Si.

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Muhamad Faisal
Nomor Pokok : 2014320131
Judul : Analisis Pelaksanaan Pelatihan Mekanik Junior dan
Hubungannya Dengan Produktivitas Karyawan Bagian Mekanik
PT. Hibaindo Armada Motor

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Senin, 7 Agustus 2019
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Angela Caroline, S.AB., M.M. : _____

Sekretaris

Marihot Tua Effendi, Drs., M.Si : _____

Anggota

Albert Mangapul Parulian Lumban Tobing, S.T., M.AB : _____

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Faisal

NPM : 2014320131

Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Analisis Pelaksanaan Pelatihan Mekanik Junior dan
Hubungannya dengan Produktivitas Karyawan Bagian
Mekanik PT. Hibaindo Armada Motor

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Agustus 2019

Muhamad Faisal

ABSTRAK

Nama : Muhamad Faisal
NPM : 2014320131
Judul : Analisis Pelaksanaan Pelatihan Mekanik Junior dan Hubungannya
Dengan Produktivitas Karyawan Bagian Mekanik PT. Hibaindo
Armada Motor

Dalam pengembangan sumber daya manusia banyak hal yang bisa dilakukan, salah satunya adalah melakukan pelatihan. Adapun manfaat pelatihan bagi pihak perusahaan adalah memperbaiki dan menambah pengetahuan dan keterampilan khususnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, yang bertujuan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana efektivitas program pelatihan mekanik junior, bagaimana produktivitas yang dimiliki karyawan dan hubungan antara pelatihan dengan produktivitas karyawan bagian mekanik. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian analisis deskriptif dan menggunakan metode penelitian case study. Dalam pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dokumen – dokumen pendukung dan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan bagian mekanik. Dengan menggunakan teknik analisis kualitatif didukung dengan analisis kuantitatif.

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan mekanik junior dilihat dari metode yang digunakan dalam pelatihan sudah baik dan tepat. Dan dilakukan evaluasi pelatihan berdasarkan tanggapan karyawan bagian mekanik sebanyak 13 orang melalui kuesioner dengan hasil rata – rata 4.17 dan dinyatakan baik dari 36 butir pernyataan dengan 3 indikator menggunakan 4 level KirkPatrick, yaitu *reaction*, *learning*, dan *behavior*. Untuk produktivitas dengan 10 butir pernyataan didapatkan nilai rata – rata 4.09 dan dinyatakan memiliki produktivitas yang baik. Dan memiliki hubungan dengan produktivitas yang sedang/cukup dengan nilai 0.554.

Dari hasil penelitian ini perlu dilakukan beberapa saran – saran untuk perbaikan kedepannya yaitu perlu dibenahinya prasarana yang diberikan oleh perusahaan, seperti ruang kelas dan dapat melanjutkan pelatihan mekanik junior kedepannya dan meningkatkan pelatihan mekanik junior menjadi lebih baik.

Kata Kunci: Efektivitas, Pelatihan dan Produktivitas

ABSTRACT

Name : Muhamad Faisal

NPM : 2014320131

Title : *Analysis of the Implementation of Junior Mechanical Training and Its Relationship with Employee Productivity of the Mechanical Section of PT. Hibaindo Armada Motor*

In developing human resources, there are many things that can be done, one of which is conducting training. The benefits of training for the company is to improve and increase knowledge and skills, especially human resources owned by the company, which aims to improve the productivity and quality of work of human resources owned by the company itself.

The purpose of this study is to determine the effectiveness of junior mechanics training programs, how productivity employees have and their relationship with employee productivity in the mechanics section. In this study using descriptive analysis research and using case study research methods. In collecting data using interviews, observations, supporting documents and questionnaires distributed to employees of the mechanical department. By using qualitative analysis techniques supported by quantitative analysis.

The results of this study are that junior mechanical training seen from the methods used in training is good and appropriate. And training evaluations were conducted based on the responses of 13 mechanical employees through a questionnaire with an average result of 4.17 and stated both from 36 statements with 3 indicators using 4 KirkPatrick levels, namely reaction, learning, and behavior. For productivity with 10 statements obtained an average value of 4.09 and stated to have good productivity. And has a relationship with moderate / sufficient productivity with a value of 0.554.

From the results of this study it is necessary to do some suggestions for future improvements, namely the need to improve the infrastructure provided by the company, such as classrooms and be able to continue junior mechanical training in the future and improve junior mechanical training to be better.

Keyword: Effectiveness, Training, and Productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Pelatihan Mekanik Junior dan Hubungannya Dengan Produktivitas Karyawan Bagian Mekanik PT. HIBAINDO ARMADA MOTOR”. Penulisan penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Selama penulisan skripsi ini tentunya penyusun mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Handoko dan Nanung Ratmini yang selalu mendoakan, memotivasi dalam meraih kesuksesan, memberikan dukungan moril maupun materil, memberikan perhatian, dan memberikan nasihat – nasihat kepada penulis selama menempuh studi hingga mendapat gelar sarjana ini.
2. Kakak dan adik, tante Widawati dan keluarga besar penulis yang selalu mendoakan, mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Marihot Tua Effendi Marihot Tua Effendi H., Drs.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, memberikan ilmu-ilmu yang bermanfaat bagi penulis dalam hal penelitian skripsi ini.

4. Bapak Mangadar Situmorang, Ph. D. selaku Rektor UNPAR, Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si., selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, dan seluruh dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis UNPAR yang telah memberikan ilmu dan juga wawasan kepada penulis selama menempuh studi di UNPAR.
5. Kepada Bapak Urip Widodo selaku Direktur PT. Hibaindo Armada Motor yang senantiasa membantu dan meluangkan waktu dalam pengerjaan skripsi yang dilakukan oleh penulis.
6. Mas Junindro selaku Head Work Shop dan karyawan bagian mekanik, yang membantu dalam penulisan skripsi, memberikan informasi, dan memberikan pengetahuan mengenai PT. Hibaindo Armada Motor.
7. Andra, Fauzi, Nizar, Osat, Lukman, Syahreza, Stefano, Fitri, Taritha, yang sama – sama berjuang dan saling menemani selama penulisan skripsi ini, dan selalu menjadi tempat mencurahkan isi hati dan keluh kesah kapanpun bertemu dan ada kesempatan.
8. Teman – teman dari group Anti-R yang tidak bisa disebutkan karena banyak dan sudah banyak yang lulus duluan, terimakasih sudah menemani penulis dari semester satu dan menjadi teman sepermainan yang menjadi kenangan untuk penulis yang tidak mungkin dilupakan.
9. Kepada pihak – pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu terimakasih atas dukunghan dan doanya.
10. Berta yang telah membantu merapihkan skripsi ini.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Bagi Perusahaan	8
1.4.2 Bagi Penulis	8
BAB II KERANGKA TEORI	9
2.1 Pelatihan	9
2.1.1 Tujuan Pelatihan	9
2.1.2 Prinsip – prinsip Pelatihan	12
2.1.3 Fungsi Pelatihan	14
2.1.4 Manfaat pelatihan	15
2.1.5 Peserta Pelatihan	16
2.1.6 Pelatih (Instruktur)	16
2.1.8 Materi Pelatihan	19
2.1.9 Pelaksanaan Pelatihan	20
2.1.9.1 Analisi Kebutuhan	21
2.1.9.2 Metode dan jenis Pelatihan	25
2.1.9.3 Metode Pelatihan	26
2.1.9.4 Perencanaan Pelatihan	29
2.1.9.5 Prinsip Pembelajaran	30

2.1.9.6	Rancangan Program Pelatihan.....	32
2.1.9.7	Kurikulum Pelatihan.....	32
2.1.10	Evaluasi Hasil Program Pelatihan	34
2.2.	Produktivitas.....	43
BAB III	METODE PENELITIAN.....	46
3.1	Jenis Penelitian	46
3.2	Metode penelitian	46
3.3	Model Penelitian.....	47
3.4	Hipotesis	48
3.5	Operasional Variabel	49
3.5.1	Pengukuran variable	51
3.5.2	Populasi dan Sampel.....	52
3.6	Teknik Pengumpulan Data	53
3.7	Teknik Analisi Data.....	54
3.7.1	Uji Validitas	56
3.7.9	Uji Hipotesis	62
BAB IV	PROFIL PERUSAHAAN.....	64
4.1	Sejarah Perusahaan	64
4.2	Lokasi Perusahaan	64
4.3	Visi dan Misi	64
4.4	Kegiatan dan Prospek Usaha	65
4.5	Struktur Organisasi Perusahaan PT. Hibaindo Armada Motor	66
4.6	Data dan Jam kerja dan Hari Kerja.....	69
4.7	Kebijakan Umum Perusahaan PT. Hibaindo Armada Motor	69
4.8	Layout Perusahaan.....	71
BAB V	PEMBAHASAN	72
5.1	Pelaksanaan Pelatihan Mekanik Junior	73
5.1.1	Analisis Kebutuhan Pelatihan.....	73
5.1.2	Peserta Pelatihan	75
5.1.3	Tujuan dan Materi Pelatihan.....	76
5.1.4	Metode Pelatihan dan Prinsip Pembelajaran	81

5.1.5	Perencanaan Program Pelatihan	85
5.2	Tanggapan Karyawan Terhadap Hubungan Pelatihan Mekanik Junior Dengan Produktivitas	92
5.2.1	Profil Responden	92
5.3	Analisis Kuantitatif.....	96
5.3.1	Uji validitas.....	97
5.3.2	Uji realibilitas	99
5.4	Uji Asumsi Klasik	107
5.4.1	Uji normalitas	107
5.5	Regresi Linear Berganda	108
5.5.1	Analisi Korelasi Person Product Moment	110
5.5.2	Analisis Koefisien Determinasi	111
5.5.3	Pengujian Hipotesis	112
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		118
6.1	Kesimpulan.....	118
6.2	Saran	119
DAFTAR PUSTAKA		120

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Idikator	51
Tabel 3.2	skala likert	52
Tabel 3.3	Rentang Mean	61
Tabel 3.4	Rentang Korelasi Spearman	62
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia.....	93
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	94
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	95
Tabel 5.5	responden berdasarkan pelatihan yang diikuti	96
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas	100
Tabel 5.7	Rentang Nilai Mean Atas Pelatihan Dan Produktivitas Karyawan...101	
Tabel 5.8	Uji Normalitas	107
Tabel 5.9	Uji Korelasi Person	110
Tabel 5.10	Uji Koefisien Determinasi.....	111
Tabel 5.11	Uji F.....	112
Tabel 5.12	Uji T	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	langkah – langkah Pelaksanaan Pelatihan	20
Gambar 3.1	Model Penelitian	47
Gambar 4.1	Layout Perusahaan	71
Gambar 5.1	uji T.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Cilegon merupakan salah satu kota industri terbesar yang ada di Indonesia dengan banyaknya perusahaan – perusahaan yang terus tumbuh dari tahun ke tahun. Hal ini disebabkan dengan letak geografis dan akses transportasi yang strategis yang memudahkan perusahaan dalam pendistribusian produknya ataupun pencarian sumber daya yang diperlukan. Diikuti dengan dukungan pemerintah yang semakin mendorong industri yang ada di kota Cilegon semakin tumbuh dengan pesat. Investasi datang dari luar maupun dalam negeri hal ini sangat membantu kota Cilegon dalam ekonomi masyarakatnya yang mengingat kota Cilegon masih berumur dua puluh tahun maka investasi seperti ini sangat membantu kota Cilegon dalam perkembangannya.

Data Pertumbuhan Investasi Di Kota Cilegon

TAHUN	Jumlah Perusahaan	PMA Rp. TRILIUN	%	PMDN Rp. TRILIUN	%	TOTAL Rp. TRILIUN	%
2012	49	61,26	1,02	16,82	6,46	78,08	2,15
2013	72	64,45	5,21	17,87	6,26	82,32	5,43
2014	99	109,57	70,55	18,22	1,95	127,79	55,6
2015	124	119,1	8,7	22,73	24,75	141,83	10,99
2016	147	143,106	20,16	24,26	6,71	167,36	18,00
2017	204	150,52	5,35	26,00	5,53	176,52	5,55

Gambar 1.1 Perkembangan Investasi dan Perusahaan di Kota Cilegon

Sumber : dpmpptsp.cilegon.go.id

Investasi sampai dengan tahun 2017 penanaman Modal Asing sebesar Rp. 150,52 Triliun (5,35%) penanaman Modal Dalam Negeri sebesar Rp. 26,00 Triliun (5,53%) total Rencana investasi Tahun 2017 Sebesar Rp. 176,52 Triliun (5,55%) jumlah Perusahaan Berdasarkan izin Usaha sampai Tahun 2017 : 158 Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) 46 Perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) total 204 Perusahaan. Dengan pertumbuhan ini menandakan bahwa perekonomian dan investasi pada kota Cilegon baik dan menguntungkan.

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi bisnis yang dibentuk untuk mencapai suatu tujuan, keberhasilan suatu organisasi bisa diukur melalui kemampuan dari organisasi tersebut mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi itu sendiri. Keberhasilan tersebut bisa dicapai jika dua faktor yaitu internal dan eksternal diperhatikan dengan baik oleh organisasi. Pertama faktor internal meliputi sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dan yang kedua eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar organisasi yang bisa berupa pengaruh global yang berdampak pada organisasi. Dengan lingkungan atau pasar yang dinamis dan sulit untuk diprediksi maka organisasi harus mengikuti perubahan yang terjadi, dan jika tidak bisa mengikuti perubahan maka organisasi tidak mampu untuk bersaing.

Organisasi bisnis dituntut untuk mengikuti perubahan yang terjadi dan melakukan perkembangan supaya bisa bertahan dan bersaing terhadap kondisi pasar yang selalu berubah setiap saat dengan sumber daya yang dimiliki. Perubahan adalah suatu transformasi keadaan sekarang menuju keadaan yang

diharapkan di masa mendatang. Salah satu faktor penting bagi organisasi dalam memiliki keunggulan kompetitif ialah memiliki sumber daya yang mumpuni, dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menambah nilai bagi organisasi tersebut.

Hal yang perlu diperhatikan dalam perubahan dalam pasar adalah kita memiliki sumber daya yang mumpuni untuk bersaing, dan salah satunya adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yaitu para pekerja yang bekerja pada organisasi. Para pekerja ini yang menjadi mesin bagi organisasi dalam menjalankan bisnisnya, pekerja menjadi modal utama yang diperlukan oleh organisasi, karena dengan semakin bagusnya pekerja yang dimiliki oleh organisasi maka semakin bagus juga organisasi tersebut. Dengan banyaknya pekerja yang bagus dan memiliki kemampuan yang diperlukan maka nilai organisasi akan bertambah yang berasal dari kontribusi pekerja tersebut.

Perusahaan merupakan sebuah bentuk organisasi yang terdiri dari berbagai individu yang memiliki latar belakang yang berbeda, seperti pendidikan, usia, lingkungan, dan lain sebagainya. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan memiliki pekerja yang dengan kemampuan yang berbeda sesuai dengan latar belakang yang dimiliki oleh pekerja itu sendiri. Oleh sebab itu perusahaan harus melakukan pelatihan supaya kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja menjadi sama atau sesuai dengan standar perusahaan dan lebih baik dari apa yang sudah dimiliki sebelumnya oleh pekerja.

Menurut Bambang (2013) pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau

kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan.

Pelatihan dan perkembangan merupakan tanggung jawab bersama dan utamanya manajemen puncak, serta mendapat dukungan dari berbagai pihak, misalnya departemen SDM, dan karyawannya. Pelatihan ini memiliki andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi yang ujungnya akan meningkatkan produktivitas dari pekerja yang melakukan pelatihan dan perusahaan akan mendapat keuntungan dengan output yang didapat. Menurut Ambar (2003) Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak dapat terlepas dari kedua hal tersebut, efisiensi diukur dengan rasio output dan input. Atau dengan kata lain produktivitas bisa diukur dengan seberapa besar input yang kita punya dengan output yang akan kita dapat.

PT Hibaindo Armada Motor merupakan Authorized Dealer Truk dan Bus merk Hino, kategori II, III dan V. Sebagai Dealer, Hibaindo Armada Motor dalam menjalankan perusahaannya PT. Hibaindo Armada Motor selalu memperhatikan kualitas pelayanannya kepada pelanggan. Salah satu cara yang digunakan perusahaan dalam menambah kualitas pelayanannya adalah dengan meresmikan fasilitas tempat pengujian kendaraan bermotor swasta oleh Kementerian Perhubungan. Fasilitas uji KIR milik PT. Hibaindo Armada Motor ini adalah yang pertama dan satu – satunya di Indonesia milik swasta. Tempat pengujian kir ini

bertujuan untuk membantu pemerintah dalam penyediaan fasilitas kir untuk mengetahui apakah kendaraan memenuhi regulasi pemerintah. Setiap kendaraan yang telah selesai dan lulus akan mendapatkan buku uji, plat uji, dan stiker tanda samping, sedangkan kendaraan (khususnya merk Hino) yang gagal dalam uji kir dapat langsung diperbaiki oleh mekanik di bengkel resmi Hino HAM yang letaknya bersebelahan dengan alur uji kir, sehingga kendaraan yang telah diperbaiki dapat langsung kembali melakukan uji kir ulang dengan tujuan untuk menghemat waktu dan selesai pada hari yang sama. (Utomo, 2019)

Sebagai dealer, PT Hibaindo Armada Motor bukan hanya etalase jual beli kendaraan. PT Hibaindo Armada Motor terus meningkatkan mutu pelayanan di semua sektor yang mencakup sales, service dan spare parts, serta purna jual dengan memenuhi penyediaan suku cadang dan edukasi produk kepada pelanggan

Dengan pelayanan beragam dan mencakup banyak hal maka PT Hibaindo Armada Motor harus memiliki sumber daya yang sangat mumpuni untuk memenuhi ekspektasi pelanggan terhadapnya. Hal ini bisa diwujudkan dengan pengembangan sumber daya yang dimiliki oleh PT Hibaindo itu sendiri, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara seperti pelatihan dan penambahan alat – alat penunjang operasi perusahaan. PT Hibaindo Armada Motor menyadari bahwa SDM merupakan sumber modal utama mereka dalam menjalankan bisnisnya karena dalam operasi bisnisnya tidak hanya menjual produknya saja, namun juga dalam pemberian pelayanan setelah pembelian produk. Pelayanan setelah pembelian produk ini seperti service, pengetahuan tentang produk, dan juga customer centre yang menjadi penghubung antara

perusahaan dengan konsumen. Dengan adanya pelayanan ini maka dibutuhkan SDM yang bisa melakukan pekerjaan tersebut dengan baik, maka pelatihan yang sesuai dibutuhkan untuk mencapai kemampuan SDM yang diperlukan.

Dalam pemberian pelatihan yang diberikan oleh PT. Hibaindo Armada Motor, peserta yang sudah mengikuti pelatihan dan dinyatakan lulus tidak semuanya dapat menerapkan apa yang sudah didapat dalam pelatihan. Seperti masih adanya sebagian mekanik yang belum menerapkan SOP yang berlaku dan memiliki kemampuan yang tidak sama dengan mekanik lain. Adanya kesenjangan kemampuan meskipun telah mengikuti pelatihan yang sama dan dinyatakan lulus, sehingga kualitas pelayanan yang diberikan terdapat perbedaan jika pelayanan diberikan oleh mekanik yang berbeda yang menyebabkan ketidaksamaan kualitas yang diberikan oleh PT. Hibaindo Armada Motor.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya , maka diperlukan analisa mengenai pelatihan yang diberikan perusahaan dengan harapan yang dimiliki oleh perusahaan secara jelas, pengaruhnya terhadap produktivitas, dan bagaimana keterkaitan antara kedua variable tersebut pada PT Hibaindo Armada Motor sehingga perusahaan dapat mengembangkan kemampuan pekerja yang dimiliki dengan optimal dalam mencapai visi yang dimiliki oleh perusahaan.

Dari uraian diatas peneliti tertarik dengan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan”. Diharapkan penelitian ini dapat membantu bagi pihak – pihak yang berkepentingan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejuahmana efektivitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan oleh PT Hibaindo Armada Motor?
2. Bagaimana produktivitas karyawan PT Hibaindo Armada Motor?
3. Bagaimana hubungan pelatihan terhadap produktivitas karyawan di PT Hibaindo Armada Motor?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah disampaikan , maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan yang diberikan terhadap karyawan PT Hibaindo Armada Motor.
2. Untuk mengetahui produktivitas karyawan PT Hibaindo Armada Motor.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan PT Hibaindo Armada Motor.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

1. Memberikan informasi kepada perusahaan mengenai tipe pelatihan yang diberikan oleh PT Hibaindo Armada Motor saat ini terdapat karyawan.
2. Memberikan informasi mengenai pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT Hibaindo Armada Motor

1.4.2 Bagi Penulis

1. Memberikan pengalawan dan wawasan baru dalam menganalisis pelatihan dan produktivitas pada PT Hibaindo Armada Motor.
 2. Sebagai bentuk pengaplikasian ilmu yang didapat selama mengenyam studi di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan Bandung dalam konsentrasi ilmu Sumber Daya Manusia.
- Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan S1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.