

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, M. (2016). Peranan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 7(49), 1–14.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Hamad, F., & Mahidy, A. (2018). *Term Human resource development is combining to some HRM Concept of Human Recourse Development*. September. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34328.65285>
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. 2022. Tekan Gap Kebutuhan Gula Konsumsi. <https://kemenperin.go.id/artikel/23444/Tekan-Gap-Kebutuhan-Gula-Konsumsi,-Kemenperin:-Produksi-Terus-Digenjot->
- Kusnendi. 2003. Produktivitas Kerja. Bandung : Jurnal Tugas Akhir
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi–BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303–311.
- Musfah, J. 2015. Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktik. Kencana, Jakarta.
- Pramudyo, Chrisogonus D. 2017. Cara Pinter Jadi Trainer. Jakarta: Percetakan Galang Press.
- Prasetyo, A. S., & Agustina, T. P. G. (2019). Implementasi Manajemen Pelatihan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Tunas Agro Persada, Demak. *Jurnal Agroland*, 26(3), 241–251.
- Purwanto, Ngalim. (2006). Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42.
- Sutawi. 2002. Manajemen Agribisnis. Bayu Media dan Universitas

Muhammadiyah Malang (UMM Press). Malang.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* (Edisi ketiga). Rajawali Pers. Jakarta.

Yunitasari, D., Budiman Hakim, D., Juanda, B., & Nurmalina, R. (2015). Menuju swasembada gula nasional: model untuk meningkatkan produksi gula dan pendapatan petani tebu di Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 6(1), 1–15.

LAMPIRAN

TRANSKIP WAWANCARA

Nama :

Jabatan :

Hari, Tanggal :

A. Perencanaan Pelatihan

1. Apakah program pelatihan diterapkan di perusahaan?
2. Apa manfaatnya pelatihan ini bagi karyawan dan juga perusahaan?
3. Bagaimana proses perencanaan pelatihan di PT. Madubaru?
4. Bagaimana pembagian tugas pengelola pelatihan?
5. Berapakah jumlah pengelola pelatihan?
6. Apa saja tugas dan tanggung jawab masing-masing pengelola manajemen pelatihan?

B. Pelaksanaan Pelatihan

1. Siapa saja yang mengikuti program pelatihan? Apakah hanya karyawan baru atau karyawan yang sudah bekerja?
2. Bagaimana metode program pelatihan yang diterapkan di perusahaan?
3. Dalam metode on the job training, metode seperti apa yang dilakukan? Apakah demonstrasi, praktek langsung, dan self training diterapkan?
4. Apakah pernah melakukan pelatihan diluar tempat kerja (off the job training)?
5. Bagaimana metode off the job training pada perusahaan?
6. Apakah perusahaan menyiapkan fasilitas untuk pelatihan tersebut?
7. Fasilitas apa saja yang diberikan?
8. Metode apa yang sering digunakan apakah on the job training atau off the job training?
9. Bagaimana proses pelaksanaan pelatihan di PT. Madubaru?

C. Evaluasi Pelatihan

- 3) Bagaimana cara perusahaan mengevaluasi pelatihan tersebut?
- 4) Evaluasi yang seperti apa yang perusahaan terapkan? Apakah dengan melihat reaksi karyawan cukup untuk mengevaluasi pelatihan?

- 5) Selain reaksi, apakah pembelajaran seperti memberikan kuesioner setelah pelatihan diberikan?
- 6) Apakah perilaku atau kebiasaan para karyawan berubah setelah melakukan pelatihan tersebut?
- 7) Hasil apa yang didapat setelah melakukan pelatihan tersebut?
- 8) Apakah ada hambatan selama program pelatihan itu di laksanakan?
- 9) Apakah masih ada karyawan yang masih belum berkembang walaupun sudah mengikuti program pelatihan dan pengembangan tersebut?
- 10) Apakah para karyawan merasa program pelatihan dan pengembangan tersebut berguna?
- 11) Apa yang harus dilakukan perusahaan jika masih ada karyawan yang masih belum berkembang walaupun sudah mengikuti program tersebut?

KUESIONER PENELITIAN
IMPLEMENTASI MANAJEMEN PELATIHAN GUNA MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. MADUBARU PABRIK
GULA MADUKISMO

PENGANTAR

Guna menyusun skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan program pendidikan S1 pada Fakultas Pertanian Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian INSTIPER, diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung kelacaran penelitian ini.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun memohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara untuk membantu mengisi kuesioner atau daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini).

Kemudian atas kesediaan Bapak / Ibu / Saudara yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini, penyusun mengucapkan banyak terimakasih dan memohon maaf apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan di hati Bapak / Ibu / Saudara.

Hormat Saya,

Firlan Alfi

1. Kuesioner Terbuka

1. Apakah ada pelatihan sebelum bekerja?
2. Apakah jenis pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan?
3. Siapa yang menjadi pembimbing saat kegiatan pelatihan berlangsung?
4. Kapan pelaksanaan pelatihan dilakukan?
5. Dimana pelaksanaan pelatihan dilakukan?
6. Bagaimana sistem pelatihan yang diterapkan perusahaan?
7. Bagaimana sarana dan fasilitas yang diberikan saat pelaksanaan pelatihan?
8. Apa manfaat dari pelatihan yang sudah dilakukan?
9. Hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan?
10. Saran dan masukan mengenai program pelatihan yang dilaksanakan?

2. Kuesioner Tertutup

Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Tingkat Pendidikan : S1 D3 SMA SMP SD
4. Masa Kerja : Tahun
5. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
6. Departemen :

Pada bagian ini. Bapak/Ibu diminta membantu tanda (✓) pada salah satu alternative jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat pada SS, S, dan TS

KETERANGAN		
SIMBOL	KATEGORI	NILAI/BOBOT
SS	SANGAT SETUJU	3
S	SETUJU	2
TS	TIDAK SETUJU	1

Pendapat Responden Terhadap Pelatihan yang diberikan oleh PT. Madubaru

No	Pernyataan	SS	S	TS
Kesesuaian Kebutuhan dan Jenis Pelatihan				
1.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan			
2.	Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama			
3.	Metode pelatihan yang digunakan sudah tepat			
4.	Strategi pelatihan yang diikuti sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan			
5.	Kesesuaian materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dalam meraih skill dan ketrampilan dalam bekerja			
Pelaksanaan (Materi, Pemateri, Karyawan, Sarana)				
6.	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan			
7.	Dapat menerima dengan baik seluruh materi yang disampaikan			
8.	Pelaksanaan pelatihan yang diikuti sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu			
9.	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang ahli dan sesuai			
10.	Fasilitas yang diberikan dalam pelaksanaan pelatihan sudah memadai			
Manfaat Pelatihan				
11.	Pelatihan yang telah diikuti mampu meningkatkan skill dan ketrampilan			
12.	Setelah dilakukan pelatihan, peserta dapat meningkatkan kerja sama, rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan			
13.	Peserta mendapat manfaat yang besar dari pelatihan			
14.	Setelah dilakukan pelatihan, peserta merasa lebih produktif dalam bekerja			
15.	Perusahaan akan membuat pelatihan yang berkelanjutan karena manfaatnya sangat berguna bagi perusahaan dan karyawan			

Lampiran 1 Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan



Lampiran 2 Dokumentasi Dengan Responden



Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

