

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara

Daftar pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul **“Efektivitas Program Pelatihan Kerja Karyawan PT. ABC”**. Berikut daftar pertanyaan wawancara untuk menjawab rumusan masalah:

#### 1) Terkait Ketidaktercapaian Target Pelatihan

1. Apa saja kendala utama yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di PT. ABC?
2. Bagaimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan dari program pelatihan yang sudah berjalan?
3. Menurut Anda, apa faktor utama yang menyebabkan target pelatihan tidak tercapai setiap tahunnya?
4. Apakah ada upaya perbaikan yang telah dilakukan untuk mengatasi ketidaktercapaian target ini? Jika ada, upaya apa saja yang telah diterapkan?

#### 2) Terkait Efektivitas Pelatihan

1. Bagaimana Anda mengukur efektivitas dari program pelatihan yang diberikan kepada karyawan?
2. Apa saja indikator keberhasilan yang digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan di PT. ABC?
3. Bagaimana program pelatihan ini diterapkan ke dalam penilaian kinerja karyawan?
4. Menurut Anda, apakah pelatihan yang diberikan telah memberikan dampak positif pada kinerja karyawan? Mengapa atau mengapa tidak?

Lampiran 2 Transkrip Wawancara

Nama : Ayu Nindia  
 Jabatan : Manajer SDM

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
1	Mohon maaf nama ibu siapa dan dari departemen dan menjabat sebagai apa?	Nama saya Ayu Nindia dari departemen SDM sebagai Manajer SDM
2	Sudah berapa lama ibu menjadi karyawan di PT. ABC?	Sudah 25 tahun
3	Apa saja kendala utama yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di PT. ABC?	"Dalam proses evaluasi yang kami lakukan terhadap pelatihan yang telah diselenggarakan, kami menemukan beberapa kendala yang cukup signifikan dan perlu perhatian lebih lanjut. Kendala utama yang kami hadapi adalah kurangnya alokasi waktu dan sumber daya untuk pelatihan yang efektif, serta materi yang tidak relevan dengan kebutuhan teknologi terbaru. Hal ini menghambat pelaksanaan pelatihan yang optimal dan berujung pada hasil yang kurang maksimal. Kami menyadari pentingnya alokasi waktu dan sumber daya yang lebih memadai, serta kebutuhan untuk menyesuaikan materi dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Oleh karena itu, kami berkomitmen untuk berusaha lebih keras dalam mengatasi kendala ini dengan cara yang lebih sistematis dan efisien di masa mendatang."
4	Bagaimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan dari program pelatihan yang sudah berjalan?	"Dalam rangka menilai efektivitas program pelatihan, kami menggunakan beberapa indikator yang dapat diukur dan terukur dengan baik. Kami menilai berdasarkan pencapaian target pelatihan dan dampaknya pada kinerja karyawan, namun sayangnya, target tidak tercapai dan hal ini terlihat dari peningkatan produk cacat. Meskipun kami telah berusaha sebaik mungkin untuk mengimplementasikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, hasil yang diperoleh masih belum sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan. Kami mengakui bahwa ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki dalam proses pelatihan ini, seperti penyusunan materi yang lebih relevan dan penyesuaian metode pelatihan yang lebih efektif. Ke depan, kami akan melakukan evaluasi lebih mendalam untuk menemukan solusi yang tepat dan perbaikan yang lebih komprehensif."
5	Menurut Anda, apa faktor utama yang menyebabkan target pelatihan tidak tercapai setiap tahunnya?	"Setelah melakukan analisis lebih mendalam terhadap program pelatihan yang telah dilaksanakan, kami mengidentifikasi beberapa faktor yang menghambat pencapaian target yang telah ditetapkan. Faktor utama adalah kurangnya penyesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan aktual di lapangan serta jadwal pelatihan yang sering berbenturan dengan kebutuhan operasional. Hal ini

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
		<p>menyebabkan ketidaksesuaian antara tujuan pelatihan dengan kebutuhan riil di tempat kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas hasil yang dicapai. Kami sangat menyadari bahwa penyesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan operasional yang lebih spesifik serta penyusunan jadwal yang lebih fleksibel adalah hal yang krusial. Oleh karena itu, langkah-langkah perbaikan akan kami terapkan dengan lebih teliti, dengan melibatkan feedback dari peserta pelatihan untuk perbaikan di masa depan."</p>
6	<p>Apakah ada upaya perbaikan yang telah dilakukan untuk mengatasi ketidaktercapaian target ini? Jika ada, upaya apa saja yang telah diterapkan?</p>	<p>"Sebagai respons terhadap kendala yang telah ditemukan, kami telah melakukan sejumlah upaya perbaikan untuk meningkatkan kualitas pelatihan. Kami telah mencoba untuk meningkatkan relevansi materi pelatihan dan merencanakan pelatihan ulang bagi karyawan yang kurang memahami teknologi baru. Kami menyadari bahwa relevansi materi pelatihan sangat penting agar dapat disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan operasional yang ada. Selain itu, pelatihan ulang juga menjadi salah satu langkah yang kami ambil untuk memastikan bahwa semua karyawan memperoleh pemahaman yang memadai terhadap teknologi baru yang diterapkan di perusahaan. Kami berharap langkah-langkah ini dapat memberikan hasil yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja dan kualitas produksi di masa mendatang."</p>
7	<p>Bagaimana Anda mengukur efektivitas dari program pelatihan yang diberikan kepada karyawan?</p>	<p>"Dalam rangka mengukur efektivitas program pelatihan, kami menggunakan beberapa alat ukur yang telah disusun dengan tujuan untuk memperoleh hasil yang lebih objektif. Efektivitas diukur melalui penilaian kinerja karyawan setelah pelatihan dan analisis kualitas produk yang dihasilkan, namun hasilnya masih jauh dari memuaskan. Kami mengakui bahwa meskipun sudah ada upaya untuk mengukur efektivitas pelatihan, hasil yang diperoleh belum memenuhi standar yang diinginkan. Ini menunjukkan bahwa masih banyak ruang untuk perbaikan, baik dalam hal materi pelatihan maupun pelaksanaan program tersebut. Kami berencana untuk mengevaluasi kembali metode pengukuran ini dan mencari pendekatan yang lebih tepat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan."</p>
8	<p>Apa saja indikator keberhasilan yang digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan di PT. ABC?</p>	<p>"Untuk menilai keberhasilan program pelatihan secara lebih terstruktur, kami telah menetapkan beberapa indikator yang kami anggap sangat relevan. Indikator utama meliputi jumlah produk cacat, tingkat efisiensi operasional, dan penilaian kinerja individu setelah pelatihan. Kami percaya bahwa dengan menggunakan indikator-indikator ini, kami dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai dampak pelatihan terhadap</p>

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
		kinerja karyawan dan kualitas produk. Indikator-indikator ini diharapkan dapat menjadi acuan yang efektif untuk mengevaluasi keberhasilan pelatihan serta untuk merancang program pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan."
9	Bagaimana program pelatihan ini diterapkan ke dalam penilaian kinerja karyawan?	"Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam penilaian kinerja tahunan karyawan, dan kami berusaha untuk terus mengintegrasikan pelatihan dengan proses penilaian kinerja ini. Pelatihan menjadi salah satu komponen penting dalam penilaian kinerja tahunan, namun implementasi ini belum sepenuhnya optimal. Meskipun demikian, kami menyadari bahwa pelatihan seharusnya dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam penilaian kinerja, dan kami berkomitmen untuk meningkatkan implementasi ini agar pelatihan dapat benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Ke depannya, kami akan melakukan evaluasi dan perbaikan dalam cara kami mengintegrasikan pelatihan dengan sistem penilaian kinerja yang ada."
10	Menurut Anda, apakah pelatihan yang diberikan telah memberikan dampak positif pada kinerja karyawan? Mengapa atau mengapa tidak?	"Setelah melaksanakan pelatihan, kami mencoba untuk mengukur dampak yang diberikan oleh program tersebut terhadap karyawan dan kualitas produk yang dihasilkan. Dampaknya masih belum sesuai harapan karena pelatihan belum cukup relevan dan tidak menyentuh kebutuhan operasional secara menyeluruh. Kami menyadari bahwa pelatihan yang dilaksanakan belum mampu sepenuhnya menjawab kebutuhan operasional yang ada di lapangan, sehingga dampak yang dirasakan belum maksimal. Kami akan terus berusaha untuk memperbaiki hal ini dengan melakukan penyesuaian materi pelatihan yang lebih relevan dan fokus pada kebutuhan praktis di tempat kerja. Harapan kami, perbaikan ini akan dapat memberikan dampak yang lebih signifikan pada kinerja karyawan dan kualitas produk yang dihasilkan."

Nama : Muhammad Agus

Jabatan : Staff Produksi

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
1	Mohon maaf nama bapak siapa dan dari departemen dan menjabat sebagai apa?	Nama saya Muhammad Agus dari departemen produksi sebagai staff produksi
2	Sudah berapa lama bapak menjadi karyawan di PT. ABC?	Sudah 23 tahun
3	Apa saja kendala utama yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di PT. ABC?	"Dalam pengalaman saya mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, saya menghadapi beberapa kendala yang perlu diperhatikan. Salah satu kendala yang saya rasakan adalah kurangnya fokus pada keterampilan teknis yang sangat diperlukan di lapangan. Selain itu, waktu pelatihan sering tidak cocok dengan jadwal produksi. Kedua hal ini menjadi tantangan besar dalam meningkatkan kompetensi teknis yang sangat dibutuhkan dalam pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, saya berharap ke depannya pelatihan dapat lebih fokus pada keterampilan praktis dan dijadwalkan dengan lebih memperhatikan kesibukan operasional yang ada di lapangan."
4	Bagaimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan dari program pelatihan yang sudah berjalan?	"Dari sudut pandang saya, meskipun program pelatihan dilaksanakan dengan niat yang baik, hasil yang dicapai belum sesuai dengan ekspektasi yang kami harapkan. Dari perspektif saya, kegagalan terlihat dari meningkatnya jumlah produk cacat yang dihasilkan, yang menunjukkan bahwa pelatihan belum berhasil meningkatkan kompetensi teknis. Hasil yang tidak memuaskan ini menunjukkan bahwa materi yang diajarkan dalam pelatihan tidak mampu meningkatkan kualitas keterampilan yang diperlukan dalam operasional sehari-hari. Untuk itu, saya merasa perlu ada evaluasi terhadap materi pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan kami di lapangan."
5	Menurut Anda, apa faktor utama yang menyebabkan target pelatihan tidak tercapai setiap tahunnya?	"Setelah mengikuti beberapa sesi pelatihan, saya mencoba untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian target pelatihan yang telah ditetapkan. Faktor utamanya adalah ketidakmampuan pelatihan untuk mengakomodasi perubahan teknologi dan kurangnya pelatihan intensif dalam mengoperasikan mesin baru. Ini menjadi penyebab utama mengapa pelatihan tidak dapat mengimbangi tuntutan teknologi terbaru di perusahaan, yang pada gilirannya berdampak pada pencapaian target yang tidak maksimal. Saya percaya pelatihan yang lebih mendalam mengenai teknologi baru dan intensitas pelatihan yang lebih tinggi akan membantu mengatasi kendala ini."

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
6	Apakah ada upaya perbaikan yang telah dilakukan untuk mengatasi ketidaktercapaian target ini? Jika ada, upaya apa saja yang telah diterapkan?	"Saya melihat adanya perbaikan dalam hal perencanaan pelatihan yang lebih terstruktur dan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan. Saya melihat adanya peningkatan dalam perencanaan pelatihan, namun masih perlu lebih banyak sesi pelatihan yang langsung berkaitan dengan teknologi baru yang kami gunakan. Meskipun sudah ada beberapa langkah perbaikan, saya merasa masih ada kebutuhan yang belum terpenuhi, terutama dalam hal penguasaan teknologi yang kami gunakan sehari-hari. Oleh karena itu, saya berharap perencanaan pelatihan selanjutnya dapat lebih fokus pada aspek teknis dan teknologi yang relevan."
7	Bagaimana Anda mengukur efektivitas dari program pelatihan yang diberikan kepada karyawan?	"Saya sangat mengutamakan penerapan keterampilan yang saya pelajari selama pelatihan dalam pekerjaan saya sehari-hari. Saya mengukur dari seberapa baik saya dapat menerapkan keterampilan baru setelah pelatihan. Sayangnya, saya merasa pelatihan belum cukup efektif karena masih banyak kesalahan operasional. Hal ini menunjukkan bahwa materi yang disampaikan dalam pelatihan belum sepenuhnya diterima atau diterapkan di lapangan. Ke depan, saya berharap ada peningkatan dalam hal aplikasi praktis dari keterampilan yang diperoleh sehingga dapat langsung meningkatkan kinerja operasional."
8	Apa saja indikator keberhasilan yang digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan di PT. ABC?	"Dalam menilai keberhasilan pelatihan, saya cenderung melihat indikator yang lebih terkait dengan penerapan keterampilan dalam pekerjaan sehari-hari. Bagi saya, indikator keberhasilan adalah minimnya kesalahan operasional dan peningkatan kualitas produksi setelah pelatihan. Jika pelatihan dapat mengurangi kesalahan operasional dan meningkatkan kualitas produksi, maka itu bisa menjadi indikasi bahwa pelatihan tersebut berhasil. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan bahwa pelatihan benar-benar memberi dampak yang nyata pada pekerjaan kami."
9	Bagaimana program pelatihan ini diterapkan ke dalam penilaian kinerja karyawan?	"Selama ini, saya merasa bahwa penilaian kinerja lebih banyak berfokus pada hasil produksi daripada pada kemampuan teknis yang kami pelajari dalam pelatihan. Saya merasa bahwa penilaian kinerja lebih banyak didasarkan pada hasil produksi daripada kemampuan teknis yang didapat dari pelatihan. Hal ini membuat pelatihan terasa kurang dihargai dalam konteks penilaian kinerja, padahal keterampilan teknis yang kami pelajari sangat penting untuk meningkatkan kualitas produksi. Saya berharap kedepannya penilaian kinerja lebih mempertimbangkan pengaruh pelatihan terhadap peningkatan keterampilan teknis karyawan."
10	Menurut Anda, apakah pelatihan yang diberikan telah	"Dampak yang saya rasakan dari pelatihan sejauh ini kurang optimal dalam membantu saya untuk bekerja

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
	<p>memberikan dampak positif pada kinerja karyawan? Mengapa atau mengapa tidak?</p>	<p>lebih baik. Saya merasa dampak positifnya minim karena pelatihan kurang spesifik dan tidak fokus pada teknologi baru yang kami gunakan. Dampak yang kurang signifikan ini disebabkan oleh ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan operasional yang kami hadapi. Saya berharap di masa depan pelatihan lebih terfokus pada teknologi terbaru yang kami gunakan di lapangan, sehingga kami dapat merasakan dampak positif yang lebih besar."</p>



Nama : Siti Maulidiyah  
 Jabatan : Staff Pemasaran

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
1	Mohon maaf nama ibu siapa dan dari departemen dan menjabat sebagai apa?	Nama saya Siti Maulidiyah dari departemen pemasaran sebagai staff pemasaran
2	Sudah berapa lama ibu menjadi karyawan di PT. ABC?	Sudah 5 tahun
3	Apa saja kendala utama yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan kerja di PT. ABC?	"Dalam pengalaman saya mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan, saya menemukan beberapa kendala yang sangat mempengaruhi efektivitas pelatihan tersebut, terutama dalam aspek pemasaran. Dari sisi pemasaran, pelatihan yang diberikan kurang menekankan pada pemahaman produk dan teknologi terbaru, yang akhirnya mempengaruhi kemampuan kami dalam menjual produk. Materi pelatihan yang kurang sesuai dengan perkembangan produk terbaru menyebabkan kami kesulitan dalam memasarkan produk secara optimal. Oleh karena itu, saya berharap ke depannya pelatihan lebih berfokus pada pengenalan produk terbaru dan teknologi yang digunakan."
4	Bagaimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan dari program pelatihan yang sudah berjalan?	"Dalam menilai pelatihan yang telah kami ikuti, saya merasa ada beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki agar pelatihan dapat lebih efektif. Saya merasa kegagalan pelatihan terlihat dari kurangnya peningkatan pengetahuan kami tentang produk baru yang dihasilkan perusahaan, yang mempersulit kami dalam menjualnya. Hal ini membuat kami kesulitan dalam mengenalkan produk baru kepada pelanggan dan meningkatkan penjualan. Sebagai tim pemasaran, kami membutuhkan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai produk dan teknologi terbaru untuk dapat bersaing di pasar."
5	Menurut Anda, apa faktor utama yang menyebabkan target pelatihan tidak tercapai setiap tahunnya?	"Dari perspektif pemasaran, saya mencoba untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan pelatihan tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Dari sudut pandang pemasaran, materi pelatihan tidak cukup terfokus pada aspek produk dan layanan baru yang sangat diperlukan untuk mendukung penjualan. Hal ini membuat kami kesulitan dalam memberikan informasi yang tepat kepada pelanggan mengenai produk baru yang kami tawarkan. Agar pelatihan lebih efektif, perlu adanya materi yang lebih relevan dengan kebutuhan pemasaran dan produk yang kami jual."
6	Apakah ada upaya perbaikan yang telah dilakukan untuk mengatasi ketidaktercapaian target ini? Jika ada, upaya	"Perusahaan telah berusaha untuk meningkatkan program pelatihan dengan meminta umpan balik dari kami sebagai peserta pelatihan. Beberapa kali kami diminta untuk memberikan umpan balik, namun perbaikan yang dirasakan masih belum signifikan dan belum menyentuh

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
	apa saja yang telah diterapkan?	kebutuhan pemasaran secara mendalam. Walaupun ada upaya untuk memperbaiki program pelatihan, namun belum terasa dampaknya secara langsung pada kualitas pekerjaan kami, terutama dalam hal pemasaran produk baru. Saya berharap perbaikan yang dilakukan bisa lebih menyesuaikan dengan kebutuhan spesifik tim pemasaran."
7	Bagaimana Anda mengukur efektivitas dari program pelatihan yang diberikan kepada karyawan?	"Dalam menilai efektivitas pelatihan, saya cenderung melihatnya dari kemampuan saya dalam mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh saat berhadapan langsung dengan pelanggan. Saya melihat efektivitas dari peningkatan kemampuan dalam mempresentasikan produk ke pelanggan, namun saat ini, pelatihan belum memberikan dampak yang signifikan. Meskipun ada sedikit peningkatan dalam cara saya mempresentasikan produk, saya merasa masih banyak hal yang harus diperbaiki agar pelatihan benar-benar memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pemasaran."
8	Apa saja indikator keberhasilan yang digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan di PT. ABC?	"Dalam perspektif pemasaran, saya percaya bahwa indikator keberhasilan pelatihan harus lebih terfokus pada hasil yang dapat dilihat dalam pekerjaan sehari-hari. Dari sisi pemasaran, indikator keberhasilan adalah peningkatan penjualan dan kemampuan menyampaikan informasi produk yang tepat kepada pelanggan. Jika pelatihan mampu meningkatkan kedua hal tersebut, maka pelatihan dapat dianggap berhasil. Namun, sampai saat ini, pelatihan belum memberikan hasil yang cukup memadai dalam meningkatkan penjualan produk."
9	Bagaimana program pelatihan ini diterapkan ke dalam penilaian kinerja karyawan?	"Sejauh ini, saya merasa bahwa penilaian kinerja dalam tim pemasaran lebih berfokus pada hasil penjualan daripada kemampuan yang diperoleh dari pelatihan. Dalam pemasaran, penilaian kinerja kami lebih fokus pada hasil penjualan, sehingga pelatihan seringkali tidak dianggap sebagai faktor utama. Hal ini menyebabkan pelatihan kurang dihargai dalam penilaian kinerja, padahal pelatihan seharusnya menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kemampuan kami dalam menjual produk."
10	Menurut Anda, apakah pelatihan yang diberikan telah memberikan dampak positif pada kinerja karyawan? Mengapa atau mengapa tidak?	"Secara keseluruhan, saya merasa bahwa pelatihan yang diberikan belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kemampuan saya dalam memasarkan produk. Pelatihan yang diberikan belum banyak membantu dalam meningkatkan kemampuan saya dalam memasarkan produk, karena materi yang disampaikan tidak relevan dengan tugas sehari-hari saya. Saya berharap materi pelatihan ke depannya lebih relevan dan berfokus pada pengenalan produk baru serta teknik pemasaran yang lebih efektif."

Lampiran 3 Trigulasi Sumber

No	Informan	Pernyataan Ibu Ayu Nindia							
		<b>Kendala Pelatihan</b> “Kendala utama adalah kurangnya alokasi waktu dan sumber daya untuk pelatihan yang efektif, serta materi yang tidak relevan dengan kebutuhan teknologi terbaru.”	<b>Penilaian Program Pelatihan</b> “Menilai berdasarkan pencapaian target pelatihan dan dampaknya pada kinerja karyawan. Target tidak tercapai, terlihat dari peningkatan produk cacat.”	<b>Faktor Penyebab Target Pelatihan Tidak Tercapai</b> “Kurangnya penyesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan aktual di lapangan dan jadwal pelatihan yang sering berbenturan dengan kebutuhan operasional.”	<b>Upaya Perbaikan yang Telah Dilakukan</b> “Meningkatkan relevansi materi pelatihan dan merencanakan pelatihan ulang bagi karyawan yang kurang memahami teknologi baru.”	<b>Pengukuran Efektivitas Pelatihan</b> “Diukur melalui penilaian kinerja karyawan setelah pelatihan dan analisis kualitas produk yang dihasilkan. Hasil masih jauh dari memuaskan.”	<b>Indikator Keberhasilan Pelatihan</b> “Jumlah produk cacat, tingkat efisiensi operasional, dan penilaian kinerja individu setelah pelatihan.”	<b>Penerapan Program Pelatihan dalam Penilaian Kinerja</b> “Pelatihan menjadi komponen penting dalam penilaian kinerja tahunan, namun implementasi ini belum sepenuhnya optimal.”	<b>Dampak Pelatihan</b> “Dampaknya masih belum sesuai harapan karena pelatihan belum cukup relevan dan tidak menyentuh kebutuhan operasional secara menyeluruh.”
1.	Muhammad Agus	✓	✓	★	✓	★	✓	✓	✓
2.	Siti Maulidiyah	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

No	Informan	Pernyataan Bapak Muhammad Agus							
		Kendala Pelatihan “Kurang nya fokus pada keterampilan teknis yang diperlukan di lapangan dan ketidaksesuaian waktu pelatihan dengan jadwal produksi.”	Penilaian Program Pelatihan “Kegagalan terlihat dari meningkatnya jumlah produk cacat, menunjukkan bahwa pelatihan belum berhasil meningkatkan kompetensi teknis.”	Faktor Penyebab Target Pelatihan Tidak Tercapai “Ketidakmampuan pelatihan untuk mengakomodasi perubahan teknologi dan kurangnya pelatihan intensif dalam mengoperasikan mesin baru.”	Upaya Perbaikan yang Telah Dilakukan “Peningkatan dalam perencanaan pelatihan, namun perlu lebih banyak sesi pelatihan yang berkaitan dengan teknologi baru.”	Pengukuran Efektivitas Pelatihan “Diukur dari penerapan keterampilan baru setelah pelatihan, namun pelatihan belum cukup efektif karena banyak kesalahan operasional.”	Indikator Keberhasilan Pelatihan “Minimnya kesalahan operasional dan peningkatan kualitas produksi setelah pelatihan.”	Penerapan Program Pelatihan dalam Penilaian Kinerja “Penilaian kinerja lebih banyak didasarkan pada hasil produksi daripada kemampuan teknis dari pelatihan.”	Dampak Pelatihan “Dampak positifnya minim karena pelatihan kurang spesifik dan tidak fokus pada teknologi baru yang digunakan.”
1.	Ayu Nindia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2.	Siti Maulidiyah	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

No	Informan	Pernyataan Ibu Siti Maulidiyah							
		Kendala Pelatihan “Pelatihan kurang menekankan pemahaman produk dan teknologi terbaru yang mempengaruhi kemampuan dalam menjual produk.”	Penilaian Program Pelatihan “Kegagalan pelatihan terlihat dari kurangnya peningkatan pengetahuan tentang produk baru, mempersulit penjualan.”	Faktor Penyebab Target Pelatihan Tidak Tercapai “Materi pelatihan tidak terfokus pada aspek produk dan layanan baru yang diperlukan untuk mendukung penjualan.”	Upaya Perbaikan yang Telah Dilakukan “Umpan balik telah diminta, namun perbaikan yang dirasakan masih belum signifikan dan tidak menyentuh kebutuhan pemasaran secara mendalam.”	Pengukuran Efektivitas Pelatihan “Dilihat dari peningkatan kemampuan dalam mempresentasikan produk ke pelanggan, tetapi pelatihan belum memberikan dampak signifikan.”	Indikator Keberhasilan Pelatihan “Peningkatan penjualan dan kemampuan menyampaikan informasi produk yang tepat kepada pelanggan.”	Penerapan Program Pelatihan dalam Penilaian Kinerja “Penilaian kinerja fokus pada hasil penjualan, sehingga pelatihan sering tidak dianggap sebagai faktor utama.”	Dampak Pelatihan “Pelatihan belum banyak membantu dalam memasarkan produk karena materi yang disampaikan tidak relevan dengan tugas sehari-hari.”
1.	Ayu Nindia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2.	Muhammad Agus	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

**LEMBAR MEMBER CHECK HASIL PENELITIAN  
EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ABC**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Informan Ke-1 dengan nama Ayu Nindia selaku Manajer SDM. Dengan ini, Saya menyatakan bahwa data yang diperoleh peneliti atas nama Krisna primastya dengan NIM 200301142 dari Universitas Muhammadiyah Gresik yang berjudul "**Efektivitas Program Pelatihan Kerja Karyawan PT. ABC**" adalah benar berasal dari saya dan sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan.

Gresik, 5 Agustus 2024

Tertanda,

Ayu Nindia



**LEMBAR MEMBER CHECK HASIL PENELITIAN  
EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ABC**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Informan Ke-2 dengan nama Muhammad Agus selaku karyawan senior bagian produksi. Dengan ini, Saya menyatakan bahwa data yang diperoleh peneliti atas nama Krisna primastya dengan NIM 200301142 dari Universitas Muhammadiyah Gresik yang berjudul "**Efektivitas Program Pelatihan Kerja Karyawan PT. ABC**" adalah benar berasal dari saya dan sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan.

Gresik, 5 Agustus 2024

Tertanda,

Muhammad Agus



**LEMBAR MEMBER CHECK HASIL PENELITIAN  
EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ABC**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Informan Ke-3 dengan nama Siti Maulidiyah sebagai karyawan junior bagian pemasaran. Dengan ini, Saya menyatakan bahwa data yang diperoleh peneliti atas nama Krisna primastya dengan NIM 200301142 dari Universitas Muhammadiyah Gresik yang berjudul "**Efektivitas Program Pelatihan Kerja Karyawan PT. ABC**" adalah benar berasal dari saya dan sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan.

Gresik, 5 Agustus 2024

Tertanda,

Siti Maulidiyah



## Lampiran 5 Hasil Atlas.Ti





