

Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Cv Kerajinan Anyaman Bambu Raya Di Kabupaten Tasikmalaya

Ramdani Alfalah[✉], Yudi Setia Rachmanda², Rizky Ridwan³, Aldy Agustian⁴, Ajang Alim Yusup Bastomi⁵

¹Program Studi Manajemen, ²Program Studi Binis Digital, ³Program Studi Akutansi,

^{4,5}Program Studi Manajemen, Universitas Cipasung Tasikmalaya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui pelatihan kerja, penilaian kerja dan produktivitas kerja pada CV. Kerajinan Anyaman Bambu Raya Di Kabupaten Tasikmalaya; (2) Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Kerajinan Anyaman Bambu Raya Di Kabupaten Tasikmalaya; (3) Mengetahui pengaruh penilaian kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Kerajinan Anyaman Bambu Raya Di Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini dilakukan pada CV. Kerajinan anyaman bambu raya di kabupaten tasikmalaya dengan populasi sampel sebanyak 52 orang karyawan, data yang digunakan adalah data primer dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan alat analisis SPSS-25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sig <0,05 yaitu untuk pelatihan kerja sebesar 0,011 artinya variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja, untuk nilai sig penilaian kerja sebesar 0,018 artinya variabel penilaian kerja memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Jadi pelatihan kerja dan penilaian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV. Kerajinan Anyaman Bambu Raya Di Kabupaten Tasikmalaya

Kata kunci: *Pelatihan Kerja, Penilaian Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract

This study aims to: (1) Determine job training, job assessment and work productivity at CV. Bambu Raya Weaving Crafts in Tasikmalaya Regency; (2) Determine the effect of job training on employee productivity at CV. Bambu Raya Weaving Crafts in Tasikmalaya Regency; (3) Determine the effect of job assessment on employee productivity at CV. Bambu Raya Weaving Crafts in Tasikmalaya Regency. This study was conducted at CV. Bambu Raya Weaving Crafts in Tasikmalaya Regency with a sample population of 52 employees, the data used is primary data with a quantitative approach. The data analysis technique used is multiple linear regression with SPSS-25 analysis tools. The results of the study showed that the sig value <0.05, namely for job training of 0.011, meaning that the job training variable has an effect on the work productivity variable, for the sig value of work assessment of 0.018, meaning that the work assessment variable has an effect on the work productivity variable. So job training and work assessment have an effect on work productivity at CV. Bambu Raya Weaving Crafts in Tasikmalaya Regency.

Keywords: *Job Training, Job Assessment, Work Productivity*

Copyright (c) 2026 **Ramdani Alfalah**

[✉] Corresponding author :

Email Address : ramdani@uncip.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi modern yang ditandai oleh persaingan usaha yang semakin ketat menuntut setiap organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas produksi . Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis karena keberhasilan teknologi dan proses produksi bergantung pada kemampuan manusia dalam mengoperasikan, mengelola, dan mengembangkannya. Dengan demikian, permasalahan ketenagakerjaan tidak hanya menjadi isu ekonomi, tetapi juga sosial, karena terkait langsung dengan penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Dalam struktur dunia usaha Indonesia, *Commanditaire Vennootschap* (CV) merupakan bentuk badan usaha yang banyak digunakan karena fleksibilitas dan struktur kemitraannya. Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) pasal 19–21, CV terdiri atas sekutu aktif yang bertanggung jawab mengelola dan menanggung seluruh kewajiban perusahaan, serta sekutu pasif yang hanya menyeter modal tanpa terlibat langsung dalam pengurusan. Dengan model pengelolaan seperti ini, sekutu aktif memiliki tanggung jawab penuh terhadap kinerja perusahaan, termasuk pengelolaan kualitas SDM.

CV Kerajinan Anyaman Bambu Raya, yang berlokasi di Kabupaten Tasikmalaya, merupakan usaha yang bergerak pada industri kerajinan berbasis anyaman bambu. Proses produksinya sangat bergantung pada keterampilan manual para pekerja, sehingga variasi kemampuan individu menjadi faktor penentu kualitas dan kuantitas output. Untuk menjaga mutu dan memenuhi tuntutan pasar, perusahaan dituntut untuk menyediakan pelatihan yang memadai dan melakukan penilaian kinerja secara konsisten. Namun, berdasarkan observasi awal, produktivitas karyawan menunjukkan fluktuasi bahkan cenderung menurun. Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sepanjang 2023 tingkat output hanya mencapai 40–60%, sehingga produktivitas terlihat tidak konsisten dan dapat menghambat pemenuhan permintaan pasar.

Tabel.1.1 Target Dan Realisasi Jumlah Produk Yang Di Hasilkan Karyawan CV. Kerajinan Anyaman Bambu Raya Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022

Bulan	Output (Hasil) (Pcs)	Target Order (Pcs)	Ketercapaian (%)
Januari	110	2000	5,5%
Februari	400	1000	40%
Maret	550	1000	55%
April	500	1000	50%
Mei	900	1500	60%
Juni	750	1500	50%
Juli	600	1500	40%
Agustus	600	1500	40%
September	770	1400	55%
Oktober	500	1000	50%
November	780	1300	60%
Desember	480	1200	40%

Sumber : CV. Kerajinan Anyaman Bambu Raya Tahun 2023

Produktivitas tenaga kerja pada **CV Kerajinan Anyaman Bambu Raya** menunjukkan kondisi yang belum optimal, sebagaimana tercermin dari **fluktuasi output produksi sepanjang tahun 2023**. Ketidakstabilan ini mengindikasikan adanya persoalan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada aspek **pengembangan keterampilan kerja** dan **evaluasi kinerja**

karyawan. Rendahnya konsistensi produktivitas tidak hanya berdampak pada pencapaian target produksi, tetapi juga menghambat daya saing industri kerajinan bambu yang sangat bergantung pada kualitas dan efisiensi tenaga kerja.

Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap kondisi tersebut adalah **pelatihan kerja yang belum sepenuhnya efektif**. Pelatihan seharusnya menjadi sarana utama untuk meningkatkan keterampilan teknis dan kemampuan kerja karyawan agar mampu menghasilkan output yang optimal. Namun, tanpa perencanaan yang tepat dan evaluasi yang terukur, pelatihan berpotensi tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Hal serupa juga terjadi pada **penilaian kerja**, yang seharusnya berfungsi sebagai alat untuk mengukur pencapaian kinerja, mengidentifikasi kelemahan, serta menjadi dasar perbaikan dan pengembangan karyawan. Apabila penilaian kerja tidak dilaksanakan secara objektif dan sistematis, maka perusahaan akan kesulitan menentukan kebutuhan pelatihan dan strategi peningkatan kinerja yang tepat.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa **pelatihan dan penilaian kerja** memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nafis et al. (2023), misalnya, menemukan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Meskipun demikian, temuan empiris tersebut belum banyak diuji pada konteks **usaha kecil dan menengah**, khususnya **industri kerajinan bambu** yang memiliki karakteristik tenaga kerja dan proses produksi yang berbeda dengan sektor industri lainnya. Hal ini menunjukkan adanya **kesenjangan penelitian** yang perlu dikaji secara lebih spesifik.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan penelitian yang secara langsung menganalisis **pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap produktivitas tenaga kerja** pada **CV Kerajinan Anyaman Bambu Raya di Kabupaten Tasikmalaya**. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kondisi pelatihan dan penilaian kerja yang diterapkan perusahaan, menganalisis tingkat produktivitas tenaga kerja, serta menguji sejauh mana pelatihan dan penilaian kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam konteks industri kerajinan bambu.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan **metode verifikatif** dengan **pendekatan kuantitatif berbasis survei**, yang bertujuan untuk **menguji secara empiris hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian** berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh dari responden. Metode verifikatif digunakan untuk mengonfirmasi kebenaran hipotesis yang dirumuskan, khususnya mengenai **pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan** pada Industri Kerajinan Anyaman Bambu Raya di Kabupaten Tasikmalaya.

Objek penelitian terdiri atas tiga variabel utama, yaitu **pelatihan, penilaian kerja, dan produktivitas kerja**. Variabel pelatihan didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Variabel penilaian kerja diartikan sebagai proses formal dan berkesinambungan dalam mengevaluasi hasil dan perilaku kerja karyawan berdasarkan kriteria dan indikator kinerja tertentu. Sementara itu, produktivitas kerja didefinisikan sebagai tingkat kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Ketiga variabel tersebut diukur menggunakan **instrumen kuesioner dengan skala ordinal**, yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam **definisi operasional variabel**.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah **52 orang**, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah **sampling jenuh**, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih untuk memperoleh gambaran empiris yang menyeluruh dan akurat mengenai kondisi aktual variabel penelitian di lapangan. Data yang terkumpul selanjutnya diuji **validitasnya** menggunakan **korelasi Pearson** dan diuji **reliabilitasnya** melalui **koefisien Cronbach's Alpha**. Untuk memenuhi persyaratan penggunaan **analisis parametrik**, data yang semula berskala ordinal kemudian dikonversi menjadi skala interval menggunakan **Method of Successive Interval (MSI)**.

Tahap analisis data dimulai dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi guna memastikan model regresi memenuhi syarat statistik. Analisis utama menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial pelatihan serta penilaian kerja terhadap produktivitas. Uji F digunakan untuk menguji signifikansi model secara keseluruhan, sedangkan uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen. Kekuatan model dijelaskan melalui koefisien determinasi (R^2). Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian berjumlah 52 orang yang seluruhnya merupakan karyawan CV Kerajinan Anyaman Bambu Raya. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (62%), berada pada rentang usia 20–30 tahun (48%), dan memiliki tingkat pendidikan terakhir pada jenjang SMP (52%). Informasi demografis ini memberikan konteks penting untuk memahami bagaimana karakteristik tenaga kerja dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap pelatihan, penilaian kerja, maupun produktivitas.

Table 2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki laki	32	62%
Perempuan	20	38%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data Olahan 2024

Tabel 3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	10	19%
SMP	27	52%
SMK/SMA	15	29%
Jumlah	52	100%

Sumber: Data Olahan 2024

Sebelum memasuki tahap analisis utama, seluruh instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel pelatihan kerja, penilaian kerja, dan produktivitas memiliki nilai r -hitung yang lebih besar daripada r -tabel (0,2732), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan hasil yang memadai dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,611 untuk pelatihan, 0,657 untuk penilaian kerja, dan 0,690 untuk produktivitas, sehingga keseluruhan instrumen dapat dikategorikan reliabel.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan kerja (X1)	0.611	Reliabel
Penilaian Kerja (X2)	0.657	Reliabel
Produktivitas Kerja(Y)	0.690	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 25 2024

Tahap berikutnya adalah analisis deskriptif melalui perhitungan Nilai Jenjang Interval (NJI) dan metode MSI. Hasilnya menunjukkan bahwa kecenderungan jawaban responden berada pada kategori “setuju” untuk keseluruhan indikator pada ketiga variabel penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa, secara subjektif, karyawan menilai bahwa pelatihan yang diberikan sudah cukup relevan, mekanisme penilaian kerja berjalan sebagaimana mestinya, dan tingkat produktivitas berada pada kategori yang memadai.

Tabel 5 Kriteria Penilaian Untuk Seluruh Pernyataan

Nilai	Kriteria Penilaian
52-94	Sangat tidak setuju
95-137	Tidak Setuju
138-180	Netral
181-223	Setuju
224-260	Sangat setuju

Sumber: Data olahan 2024

Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi. Uji normalitas melalui Kolmogorov Smirnov dan Shapiro Wilk menunjukkan nilai signifikansi > 0,05, sehingga data dianggap terdistribusi normal.

Tabel 6 Uji Normalis

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PELATIHAN KERJA	.116	52	.077	.958	52	.064
PENILAIAN KERJA	.126	52	.038	.960	52	.075
PRODUKTIVITAS KERJA	.127	52	.037	.961	52	.091

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data diolah SPSS.25 (2024)

Uji multikolinearitas menghasilkan nilai toleransi sebesar 0,999 dan VIF sekitar 0,001 untuk kedua variabel independen, menandakan tidak adanya korelasi yang mengganggu antarvariabel bebas. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa varians residual bersifat homogen, sedangkan uji Durbin-Watson menghasilkan nilai 1,748 yang mengindikasikan tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1268.899	748.513			1.695		.096	
	PELATIHAN KERJA	.639	.241		.512	2.650		.011	.999
	PENILAIAN KERJA	.583	.238		.473	2.449		.018	.999

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data diolah SPSS.25 (2024)

Setelah seluruh asumsi terpenuhi, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,965 menunjukkan bahwa 96,5% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan secara simultan oleh kedua variabel independen.

Tabel 8 Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.965	.964	939.074

a. Predictors: (Constant), PENILAIAN KERJA, PELATIHAN KERJA

Sumber : Data diolah SPSS.25 (2024)

Uji F (ANOVA) menghasilkan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang berarti model regresi secara keseluruhan signifikan.

Tabel 9 Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1206652802.221	2	603326401.111	684.153	.000 ^b
	Residual	43211101.836	49	881859.221		
	Total	1249863904.058	51			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), PENILAIAN KERJA, PELATIHAN KERJA

Sumber : Data diolah SPSS.25 (2024)

Secara parsial, kedua variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Variabel pelatihan kerja memiliki koefisien $\beta = 0,639$ dengan nilai $t = 2,650$ dan $p = 0,011$, sedangkan variabel penilaian kerja memiliki koefisien $\beta = 0,583$ dengan nilai $t = 2,449$ dan $p = 0,018$. Koefisien positif pada kedua variabel menunjukkan bahwa semakin meningkat kualitas pelatihan maupun sistem penilaian kerja, semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai karyawan.

Tabel X. Hasil Uji Coefficients Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1268.899	748.513		1.695	.096
PELATIHAN KERJA	.639	.241	.512	2.650	.011
PENILAIAN KERJA	.583	.238	.473	2.449	.018

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data diolah SPSS.25 (2024)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan penilaian kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada CV Kerajinan Anyaman Bambu Raya. Temuan ini sejalan dengan berbagai kajian sebelumnya yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan proses produksi, terutama pada industri berbasis kerajinan yang mengandalkan keterampilan manual dan konsistensi kualitas. Dengan mayoritas karyawan berada pada usia produktif dan tingkat pendidikan SMP, kebutuhan akan pelatihan yang bersifat praktis dan aplikatif menjadi semakin relevan. Temuan NJI yang menunjukkan kecenderungan “setuju” memperkuat dugaan bahwa karyawan telah merasakan manfaat pelatihan yang diberikan.

Pengujian regresi menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Koefisien positif ($\beta = 0,639$) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas pelatihan mendorong karyawan bekerja lebih efektif. Pelatihan yang tepat sasaran menjembatani kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan

aktual tenaga kerja. Pada konteks industri kerajinan bambu, pelatihan tidak hanya mencakup teknik produksi, tetapi juga penguasaan desain, konsistensi ukuran, dan efisiensi proses anyaman. Temuan ini sejalan dengan teori Nafis et al. (2023) yang menegaskan bahwa pelatihan berfungsi sebagai alat strategis untuk meningkatkan kompetensi teknis sekaligus membentuk sikap kerja yang lebih profesional. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa keberlangsungan pelatihan berkontribusi langsung terhadap output produksi.

Selain pelatihan, penilaian kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ($\beta = 0,583$). Mekanisme penilaian yang konsisten dan transparan mampu mendorong motivasi kerja, memupuk tanggung jawab profesional, serta memberikan umpan balik yang jelas bagi karyawan. Ketika pekerja memahami standar kinerja yang harus dicapai, mereka lebih mudah menyesuaikan perilaku kerja dan meningkatkan kualitas output secara berkelanjutan. Temuan ini konsisten dengan kajian Rulianti (2020) yang melihat penilaian sebagai instrumen formal untuk mengevaluasi performa dan memperbaiki kinerja melalui feedback. Dengan kata lain, struktur penilaian kerja yang baik menciptakan ekosistem kerja yang kondusif bagi produktivitas jangka panjang.

Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,965$) menunjukkan bahwa pelatihan dan penilaian kerja menjelaskan hampir seluruh variasi produktivitas karyawan. Tingginya kontribusi dua variabel ini menandakan bahwa aspek manajemen sumber daya manusia merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan produksi pada unit usaha kerajinan bambu tradisional. Mengingat proses produksi sangat bergantung pada keterampilan manual dan konsistensi kualitas yang tidak dapat sepenuhnya digantikan mesin, hasil ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas memerlukan investasi berkelanjutan dalam pelatihan dan penilaian kinerja.

Secara konseptual, temuan ini memperkuat pandangan bahwa produktivitas merupakan hasil interaksi antara kemampuan teknis, sikap kerja, efisiensi penggunaan waktu, dan kesesuaian metode kerja. Ketika pelatihan meningkatkan kapasitas kerja, penilaian memberikan arah dan kontrol terhadap output yang dihasilkan. Kombinasi kedua faktor ini menghasilkan tenaga kerja yang lebih kompeten, lebih efisien, dan lebih termotivasi. Karena itu, implikasi manajerial yang dapat ditarik adalah perlunya perusahaan merancang program pelatihan terstruktur serta memperbaiki sistem penilaian yang mencakup elemen evaluasi kuantitatif maupun kualitatif. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa produktivitas tidak hanya meningkat sesaat, tetapi berkelanjutan dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara pelatihan kerja dan penilaian kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Kerajinan Anyaman Bambu Raya Di Kabupaten Tasikmakaya. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig Uji F $0,000 < 0,05$ maka hipotesis pelatihan kerja dan penilaian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV. Kerajinan Anyaman Bambu Raya Di Kabupaten Tasikmalaya dapat diterima. Artinya semakin baik pelatihan kerja dan penilaian kerja maka semakin baik pula produktivitas kerjanya.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang positif pada variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Kerajinan Anyaman Bambau Raya Di Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig Uji t $0,011 < 0,05$ maka hipotesis pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV. Kerajinan Anyaman Bambu Raya Di Kabupaten Tasikmalaya dapat diterima. Artinya semakin baik pelatihan kerja maka semakin baik pula produktivitas kerjanya.

3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang positif pada variabel penilaian kerja terhadap produktivitas kerja Pada CV. Kerajinan Anyaman Bambau Raya Di Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig Uji t $0,018 < 0,05$ maka hipotesis penilaian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada cv. Kerajinan anyaman bambu raya di kabupaten Tasikmalaya dapat diterima. Artinya semakin baik penilaian kerja maka semakin baik pula produktivitas kerjanya.

Referensi :

- (Ejaz, 2024) Al Farizi, F., Aroby, T., & Alkirom Wildan, M. (2025). Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Kinerja Karyawan. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 1426–1431.
- Dewi, I. G. A. A. I. S., Ismail, D., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Noaa Social Dining Seminyak Kuta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(3), 646–660. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i3.347>
- Ejaz, M. R. (2024). Smart Manufacturing as a Management Strategy to Achieve Sustainable Competitiveness. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 682–705. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01097-z>
- Halomoan, Y. K., Permatasari, R. J., & Sudiarto. (2023). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ARDENTE TANGERANG SELATAN Ardente Tangerang Selatan merupakan Karyawan di PT Ardente Tangerang. 3(April), 245–251.
- Hosen, S., Hamzah, S. R. ah, Arif Ismail, I., Noormi Alias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1), e23903. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Innayah, D., Regita Pasha, S., Rahmawati, R., Naswa Alifia, N., & Ainaini, N. (2024). Dampak Teknologi dan Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Jurnal Arastirma*, 4(2), 439–445. <https://doi.org/10.32493/jaras.v4i2.35982>
- Maudy Khasanah, M., & Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, F. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1146–1152. <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/7941>
- Nafis, F. A., Syafina, L., & Ikhsan Harahap, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Labuhanbatu. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 8(2), 240–256. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v8i2.20757>
- Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja : Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 5(01), 38–63. <https://doi.org/10.37366/jespb.v5i01.84>
- Sudarsono. (2022). Fiat iustitia: jurnal hukum. *Fiat Iustitia*, 2(2), 270–293.
- Widyaningsih, T. (2020). Processing and Added Value of Bamboo in Tasikmalaya, West Java. *Jurnal Wasian*, 7(1), 51–63. <https://doi.org/10.20886/jwas.v7i1.5539>
- Wijaya, E., Pipin,), & Sari, P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada BKDPSPDM Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3, 63–76.
- Yosua Simbolon, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Evaluasi Kinerja Di PT Energi Unggul Persada. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(4), 29–42. <https://doi.org/10.62007/joumi.v1i4.105>
- Yunitasari, E., Handayani, S., & Veronica, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Jimmulya Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(3), 55–65. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i3.431>