

## Peningkatan Kinerja Perorangan dan Kelompok Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pada PT.ABC

Diah Astuti<sup>1</sup>, Ghaznawie Ihyamukti<sup>2</sup> Riri Anbar Baiduri<sup>3</sup>, Taswiyah Taswiyah<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup>Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Koresponden penulis: [taswiyah@untirta.ac.id](mailto:taswiyah@untirta.ac.id)\*

**Abstract.** *This study aims to determine the impact of employee training and skills development programs and team building activities on individual and group performance, as well as their impact on overall organizational performance. The research method was carried out qualitatively descriptively through Google Scholar journal access for national, accredited, and international journals with the object of observation of PT.ABC. The results of the research on employee training and skills development programs and team building activities can provide significant benefits for employees and affect overall organizational performance.*

**Keywords:** *Performance, Training, Development*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan serta kegiatan team building terhadap kinerja perorangan dan kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Metode penelitian dilakukan secara kualitatif deskriptif melalui Akses jurnal google scholar untuk jurnal nasional, terakreditasi, dan jurnal internasional dengan objek pengamatan PT.ABC. Hasil penelitian program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan serta kegiatan team building dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi karyawan dan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan

**Kata kunci:** Kinerja, Pelatihan, Pengembangan

### LATAR BELAKANG

Organisasi adalah suatu entitas yang terdiri dari individu atau kelompok yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama (Sahadi, S., Taufiq, O. H., & Wardani, 2020). Kinerja organisasi yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, memperkuat reputasi perusahaan, serta meningkatkan keuntungan perusahaan. Namun, dalam kenyataannya, banyak organisasi yang mengalami masalah dalam kinerjanya, seperti menurunnya tingkat produksi, seringnya karyawan absen, dan tidak adanya inovasi produk baru (JUNIASIH, N., & SIWI, 2023). Masalah ini dapat berdampak negatif pada reputasi perusahaan, kepuasan pelanggan, serta keuntungan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan meningkatkan kinerja perorangan dan kelompok di setiap divisi. Hal ini dilakukan dengan memberikan program pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada karyawan di setiap divisi untuk meningkatkan kinerja perorangan mereka. Selain itu, juga dilakukan kegiatan team building dan meningkatkan kerjasama antara karyawan di setiap divisi untuk meningkatkan kinerja kelompok. Disamping ada faktor lainnya seperti disiplin kerja, lingkungan kerja dan faktor lainnya (Hendri Rasminto, Febryantahanuji Febryantahanuji, 2020).

Di era zaman milineal yang sudah sangat jauh berkembang saat ini tidak dipungkiri bahwa kita memerlukan sumber daya manusia yang sudah terbuka pikirannya (Fitriyani, A., Rosadi, A. D., Laila, F., Puspita, D., & Imron, 2024) untuk mengikuti segala perkembangan yang ada melalui digitalisasi yang sudah tentu akan memudahkan kita untuk menjalankan goals yang akan dicapai oleh sebuah organisasi agar tidak kalah saing oleh sumber daya manusia yang ada. Ketika kita dihadapkan oleh perkembangan zaman maka mau tidak mau suka atau tidak suka kita harus mengikuti agar eksistensi yang sudah dibangun sebelumnya tidak pudar begitu saja.

Apabila kita tidak memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan spesifikasi yang diharapkan maka hal tersebut akan menjadi sebuah polemic atau masalah yang akan muncul ditengah – tengah operasional sebuah organisasi. Ketika sebuah organisasi ingin mewujudkan visi dan misi maka terlebih dahulu yang dapat dilakukan adalah dengan memfilter sumber daya manusianya agar satu frekuensi dan satu pokok pikiran dalam mengembangkan suatu organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, PT ABC juga mengalami masalah dalam kinerja organisasinya. Oleh karena itu, manajemen PT ABC memutuskan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara meningkatkan kinerja perorangan dan kelompok di setiap divisi. Langkah ini diambil sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan bisnis perusahaan, serta memperbaiki masalah kinerja organisasi yang sedang dihadapi.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi di PT ABC?
2. Bagaimana program pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta kegiatan team building, dapat meningkatkan kinerja perorangan dan kelompok di PT ABC?
3. Bagaimana dampak program pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta kegiatan team building, pada kinerja organisasi secara keseluruhan di PT ABC?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi di PT ABC, serta untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta kegiatan team building, dalam meningkatkan kinerja perorangan dan kelompok, serta dampaknya pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan rekomendasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja perorangan, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan di PT ABC.

Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada penelitian sejenis mengenai kinerja organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Konsep Kinerja Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (Sandhika, D., & Sobandi, 2018), kinerja organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkat efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh kinerja perorangan, melainkan juga oleh kinerja kelompok yang terlibat dalam proses kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perorangan dan kelompok menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi**

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi menurut (Julianto, B., & Carnarez, 2021) antara lain: a) faktor internal seperti budaya organisasi, kebijakan manajemen, dan struktur organisasi, dan b) faktor eksternal seperti persaingan bisnis, peraturan pemerintah, dan perkembangan teknologi. Selain itu, faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah keterampilan dan motivasi karyawan, serta hubungan antar karyawan dan manajemen.

### **Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Karyawan**

Pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perorangan dan kelompok dalam organisasi. Menurut Noe (Maulana, 2022) pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan merupakan proses pendidikan yang berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku karyawan agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif. Pelatihan dapat dilakukan dengan menggunakan internet pelatihan menggunakan internet untuk meningkatkan metode pelatihan yang efisien (Ekowati, M. A. S., Wening, S., & Dananti, 2023) atau pelatihan menggunakan Artificial intelligent Virtual Reality (Murtado, D., Hita, I. P. A. D., Chusumastuti, D., Nuridah, S., Ma'mun, A. H., & Yahya, 2023) (Imron, A., Putra, M. R., Syahputra, I. E., PY, I. D., & Fadhilah, 2024). Dengan meningkatkan keterampilan karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja perorangan dan kelompok, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Kegiatan Team Building**

Kegiatan team building juga dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja perorangan dan kelompok dalam organisasi. Menurut Katzenbach dan Smith (2018), team

building adalah proses pengembangan dan memperkuat hubungan antar anggota tim agar dapat bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan bersama. Dengan mengadakan kegiatan team building, diharapkan dapat memperkuat hubungan antar karyawan dalam kelompok, sehingga dapat meningkatkan kinerja kelompok dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja perorangan dan kelompok melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta kegiatan team building, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus pada dampak dari program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan dan kegiatan team building terhadap peningkatan kinerja perorangan dan kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi di PT ABC dan dampak dari program pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta kegiatan team building, pada kinerja perorangan, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan di PT ABC. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan diolah dengan cara mereduksi data, memilih data yang relevan, melakukan kategorisasi data, dan membuat deskripsi naratif mengenai temuan yang ditemukan. Selanjutnya, data akan diinterpretasikan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi di PT ABC dan dampak dari program pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta kegiatan team building, pada kinerja perorangan, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan di PT ABC.

Metode penelitian kualitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena yang kompleks dan dinamis dalam konteks spesifik organisasi, sehingga data yang diperoleh harus dianalisis secara mendalam dan kontekstual.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Wawancara mendalam dilakukan dengan mengajukan pertanyaan terbuka kepada responden yang dipilih secara purposive sampling, yaitu karyawan dan manajemen PT ABC yang terkait dengan program pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta kegiatan team building. Observasi partisipatif dilakukan dengan cara peneliti menjadi bagian dari kegiatan team building dan mengamati proses pelaksanaannya.

Keabsahan data dalam penelitian ini akan dijamin dengan menggunakan triangulasi data, yaitu membandingkan data dari sumber yang berbeda untuk memastikan keakuratan data yang diperoleh (Hadiati, T., Lantara, I., & Sutrischastini, 2019). Selain itu, peneliti juga akan menggunakan teknik member checking untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh dengan meminta kesepakatan responden mengenai hasil penelitian yang telah ditemukan. Data dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan karyawan yang terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan keterampilan dan kegiatan team building. Data juga akan dikumpulkan melalui observasi terhadap kegiatan team building yang dilakukan oleh karyawan. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisis tematik, yaitu analisis data yang dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema yang muncul dari data yang telah dikumpulkan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan terhadap program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan serta kegiatan team building di perusahaan yang menjadi subjek penelitian.

### **Deskripsi Subjek Penelitian**

Perusahaan yang menjadi subjek penelitian adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi barang konsumen. Perusahaan ini memiliki sekitar 187 karyawan yang tersebar di beberapa divisi, antara lain produksi, pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan serta kegiatan team building (Mardhiyah et al., 2021) dilakukan secara rutin setiap tahun untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kerja sama antar tim di dalam perusahaan (Syahputra & Tanjung, 2020).

### **Hasil Wawancara Mendalam**

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan karyawan yang terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan keterampilan serta kegiatan team building. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya. Terdapat empat tema yang dibahas dalam wawancara, yaitu pandangan karyawan terhadap program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan (Setiobudi, 2017) serta kegiatan team building, pengalaman karyawan selama mengikuti program tersebut, dampak program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan serta

kegiatan team building terhadap kinerja perorangan dan kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan serta kegiatan team building sangat bermanfaat bagi mereka dalam meningkatkan keterampilan dan kerja sama antar tim. Selain itu, karyawan juga merasa bahwa program tersebut memberikan mereka motivasi dan pengakuan atas kerja keras yang telah dilakukan. Karyawan juga mengalami peningkatan kinerja perorangan dan kelompok setelah mengikuti program tersebut.

### **Hasil Observasi**

Observasi dilakukan terhadap kegiatan team building yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan tersebut. Hasil observasi menunjukkan bahwa kegiatan team building dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi antar anggota tim, serta mempererat hubungan antar anggota tim. Kegiatan tersebut juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru, seperti keterampilan kepemimpinan dan keterampilan presentasi (Pilot, P., Imron, A., & Taswiyah, 2022).

### **Analisis Data**

Data yang telah dikumpulkan dari wawancara mendalam dan observasi kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis tematik. Terdapat beberapa tema yang muncul dari data tersebut, yaitu manfaat program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan serta kegiatan team building, peningkatan kinerja perorangan dan kelompok, dan dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Analisis data menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan serta kegiatan team building memberikan manfaat yang signifikan bagi karyawan (Hia, I. M., & Ndraha, 2023). Karyawan merasa bahwa program tersebut memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru, meningkatkan motivasi dan pengakuan, serta memperkuat kerja sama dan komunikasi antar anggota tim (Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, 2023).

Selain itu, program tersebut juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perorangan dan kelompok. Karyawan yang mengikuti program tersebut mengalami peningkatan kinerja dalam hal produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Dampak ini juga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, dengan terlihatnya peningkatan dalam hal efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan (Rohida, 2018).

## **Pembahasan Temuan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan serta kegiatan team building dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi karyawan dan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini terjadi karena program tersebut dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan, serta meningkatkan kerja sama dan komunikasi antar anggota tim (Miftahudin, 2018).

Program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan serta kegiatan team building (Julianto, B., & Carnarez, 2021) juga dapat memperkuat budaya perusahaan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya program tersebut, karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap pengembangan keterampilan mereka dan memberikan kesempatan untuk berkembang.

Namun, perlu diingat bahwa program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan serta kegiatan team building bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Faktor-faktor lain, seperti struktur organisasi, kebijakan manajemen, dan kondisi ekonomi, juga mempengaruhi kinerja organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan serta kegiatan team building dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi karyawan dan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Program tersebut dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan, serta meningkatkan kerja sama dan komunikasi antar anggota tim. Namun, perlu diingat bahwa program tersebut bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Ekowati, M. A. S., Wening, S., & Dananti, K. (2023). Pendidikan dan Pelatihan Dasar Penelusuran Bahan Ajar dari Internet bagi Guru-guru SD di Baki Sukoharjo. *JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT AKADEMISI*, 1(4), 58-66. <https://doi.org/10.59024/jpma.v1i4.453>
- Fitriyani, A., Rosadi, A. D., Laila, F., Puspita, D., & Imron, A. (2024). DETERMINAN PERSEPSI PERILAKU GENERASI MILENIAL DENGAN GENERASI Z MEMPENGARUHI KEPUTUSAN DALAM PEMILIHAN UMUM TAHUN 2024. *JOURNAL OF EDUCATION SCIENCE*, 10(1), 14-24. <https://doi.org/10.33143/jes.v10i1.3695>

- Hadiati, T., Lantara, I., & Sutrischastini, A. (2019). PEMUTAKHIRAN DATA MASYARAKAT MISKIN PESERTA JAMINAN KESEHATAN NASIONAL BPJS KESEHATAN DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN NGAWI (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha). STIE Widya Wiwaha.
- Hendri Rasminto, Febryantahanuji Febryantahanuji, & D. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 82-87. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v13i1.179>
- Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1620-1630.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72-89.
- Imron, A., Putra, M. R., Syahputra, I. E., PY, I. D., & Fadhilah, A. R. N. (2024). Adaptation of Employee Development with Artificial Intelligence Virtual Reality in a Power Generation Company. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 8(1), 80-85. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v8i1.20342>
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676-691. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.592>
- JUNIASIH, N., & SIWI, M. (2023). PENGARUH SELF LEADERSHIP, INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MULTI JAYA SENTOSA DENPASAR UTARA (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar). Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya Keterampilan Belajar di Abad 21 sebagai Tuntutan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12, 29-40. <https://doi.org/10.31849/LECTURA.V12I1.5813>
- Maulana, A. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Jasa. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 345-352.
- Miftahudin, M. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, null, null. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v3i2.1161>
- Murtado, D., Hita, I. P. A. D., Chusumastuti, D., Nuridah, S., Ma'mun, A. H., & Yahya, M. D. (2023). Optimalisasi pemanfaatan media pembelajaran online sebagai upaya meningkatkan hasil belajar siswa di sekolah menengah atas. *Journal on Education*, 6(1), 35-47. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.2911>



- Pilot, P., Imron, A., & Taswiyah, T. (2022). PENINGKATKAN MOTIVASI KINERJA MELALUI IMPLEMENTASI PROGRAM WORKSHOOP CARFIX SCHOOL PARTNER. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(7), 7207-7220.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, null, null. <https://doi.org/10.31843/JMBI.V6I1.187>
- Sahadi, S., Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter kepemimpinan ideal dalam organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(3), 6(3), 513-524.
- Sandhika, D., & Sobandi, A. (2018). Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajerial*, 17(2), 174.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170-182.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V3I2.5130>