

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TEKNI OTOMOTIF PADA PT XYZ DI PANGKALAN KERINCI RIAU

Ricki Josua Marpaung

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : josuamarpaungricki29@gmail.com

Abstract: This study seeks to assess how training impacts the job performance of automotive technicians at PT. Agung Toyota located in Pangkalan Kerinci Riau. The findings will serve as useful insights and reference materials for stakeholders involved in this research, as well as for individuals looking to explore similar topics further. The research employs a quantitative methodology, utilizing a questionnaire to gather data, and applies simple linear regression analysis to evaluate the influence of the independent variable on the dependent variable. The influence of the independent variable on the dependent variable is examined. Within this framework, training serves as the independent variable (X), whereas employee performance acts as the dependent variable (Y). The analysis was conducted using the statistical software SPSS. The results of the study indicate that training has a significant and positive impact on employee performance. This conclusion is supported by statistical hypothesis testing, illustrating that the computed t-value of 5.271 exceeds the t-table value of 2.048, with a significance level that resides below 0.000, which is under 0.05. Therefore, it can be inferred that training greatly influences the performance of automotive technicians. These results indicate that increased attention to training by a company correlates with enhanced employee performance.

Keywords : *Training, Employee
Performance*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan atau usaha. Tenaga kerja berkontribusi secara signifikan terhadap operasi sebuah perusahaan. Ketika berhubungan dengan perusahaan, perhatian terhadap kinerja menjadi sangat krusial, karena jika kinerja pegawai diabaikan, hal ini dapat mengakibatkan sejumlah masalah, seperti hasil kerja yang tidak optimal.

Ada beberapa komponen yang dapat kita perhatikan dalam kinerja seorang pegawai. Pegawai bisa dikelompokkan ke dalam tingkatan tertentu berdasarkan penilaian terhadap berbagai aspek, seperti: efektivitas, efisiensi, keamanan, dan kepuasan.

Ukuran efektivitas dapat diamati dari seberapa optimal pegawai menggunakan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan, serta sejauh mana tujuan yang ingin dicapai. Tingkat efisiensi menilai seberapa optimal sumber daya digunakan saat melaksanakan tugas.

Jika performa karyawan kurang, maka hasil kerja perusahaan akan terpengaruh negatif. Kinerja perusahaan yang buruk akan menyebabkan kerugian besar dan mengabaikan pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, karyawan perlu dimanfaatkan secara maksimal agar keberadaannya memberikan dampak positif dan keuntungan bagi perusahaan.

Maka pihak yang berkompeten diperlukan untuk meningkatkan mutu profesionalisme, pengembangan wawasan karyawan bagian teknisi otomotif pada PT Agung Toyota di Pangkalan Kerinci Riau. Oleh karena itu, suatu institusi perlu memperbaiki kualitas tenaga kerja yang ada padanya. Untuk memperbaiki kualitas atau kemampuan para pegawai tersebut, dengan memberikan buku panduan pelatihan kepada setiap karyawan dan mengadakan penyuluhan kepada karyawan PT Agung Toyota di Pangkalan Kerinci Riau bagian teknisi otomotif. Karena program pelatihan adalah elemen yang tak terpisahkan dari upaya pengembangan staf dalam bidang teknis otomotif di PT Agung Toyota yang berlokasi di Pangkalan Kerinci, Riau.

Perusahaan menyediakan fasilitas untuk pelatihan karyawan di bidang teknis otomotif di PT Agung Toyota yang terletak di Pangkalan Kerinci Riau, dengan menghadirkan peralatan sebagai pendukung kegiatan pelatihan, seperti alat peraga. Alat peraga berfungsi untuk mempermudah pengajaran bahan pelatihan oleh instruktur atau tutor. Penggunaan alat bantu dapat mendukung peserta pelatihan dalam grasping materi dengan lebih efektif, karena alat tersebut dirancang khusus sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan karyawan, tentunya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Pelatihan juga merupakan langkah untuk meningkatkan kemampuan intelektual serta pengembangan karakter karyawan. Oleh sebab itu, setiap organisasi atau lembaga yang ingin maju harus memberikan perhatian lebih pada pelatihan karyawan mereka agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Dengan meningkatnya pemahaman tentang signifikannya pendidikan untuk pekerja, seharusnya pelatihan dilaksanakan secara terus-menerus. Pelaksanaan pelatihan untuk para teknisi otomotif di PT Agung Toyota, yang terletak di Pangkalan Kerinci Riau, diharapkan mampu menghadirkan performa terbaik bagi perusahaan.

Namun kenyataan di lapangan masih banyak karyawan bagian teknisi otomotif pada PT Agung Toyota di Pangkalan Kerinci Riau yang belum mendapat kesempatan pelatihan, seperti terlihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Karyawan yang Mengikuti Pelatihan Bagian Teknisi Otomotif pada PT Agung Toyota di Pangkalan Kerinci Riau Tahun 2020-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan Teknisi	Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan	Persentase
1	2020	16	5	32
2	2021	27	10	38
3	2022	28	9	33
4	2023	30	11	37

Sumber: PT Agung Toyota di Pangkalan Kerinci Riau tahun 2023

Dari tabel 1, dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang berpartisipasi dalam pelatihan selama tahun 2020 hingga 2023 masih dirasa tidak mencukupi atau belum merata. Fenomena ini harus menjadi perhatian oleh perusahaan karena berdampak pada kemampuan dan kinerja. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan teknisi ada 5 karyawan, persentasenya sebesar 32%, dan pada tahun 2021 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan teknisi ada 10 karyawan, tingkat persentasenya lebih besar dari tahun sebelumnya sebesar 38%,

selanjutnya pada tahun 2022 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan teknisi ada 9 karyawan, tingkat persentasenyaturun dari tahun sebelumnya sebesar 33%, selanjutnya pada tahun 2023 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan teknisi ada 11 karyawan, tingkat persentasenya lebih besar dari tahun sebelumnya sebesar 37%.

Setiap program pelatihan dilaksanakan, PT Agung Toyota di Pangkalan Kerinci Riau bagian teknisi otomotif selalu mengikut sertakan karyawannya untuk mengikuti program pelatihan. Ada dua pelatihan yang dilaksanakan pada PT. Agung Toyota di Pangkalan Kerinci Riau yaitu, pelatihan produk baru dan pelatihan menaikkan level jabatan, adapun syarat-syarat menaikkan level jabatan antara lain yaitu, persetujuan dari kepala bengkel, persetujuan dari learning center, persetujuan dari instruktur.

Penyediaan pelatihan ini ditujukan agar staf teknisi otomotif di PT Agung Toyota yang berlokasi di Pangkalan Kerinci Riau bisa menjalankan tugas serta kewajibannya, khususnya dalam menyajikan pelayanan kepada konsumen. Dari penjelasan itu, penulis merasa terdorong untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan mengambil judul: “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Otomotif Pada PT Agung Toyota di Pangkalan Kerinci Riau”.

TINJAUAN PUSTAKA

Program Pelatihan

Program pelatihan merupakan suatu kegiatan di mana individu mengembangkan kemampuan tertentu untuk mendukung pencapaian sasaran organisasi. Ini adalah elemen pendidikan yang berkaitan dengan cara belajar untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan di luar pendidikan formal dalam periode yang cukup singkat, dengan penekanan yang lebih pada praktik ketimbang teori.

Menurut Riniwati (2016:152) “Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu)”.

Menurut Mangkunegara (2018:216) indikator-indikator pelatihan, antara lain:

1. Jenis Pelatihan
2. Tujuan Pelatihan
3. Materi Pelatihan
4. Metode Pelatihan
5. Kualifikasi Peserta

Kinerja

Berdasarkan pendapat Nawawi yang diungkapkan dalam Wibowo (2015; 131), kinerja diartikan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas, yang dapat berupa aspek fisik atau materi dan juga aspek non fisik atau non materi. Kinerja pegawai menjadi salah satu parameter untuk menilai sebuah organisasi.

Sutrisno (2016; 172) menyatakan bahwa kinerja merupakan produk dari aktivitas karyawan, yang dinilai dari kualitas, kuantitas, durasi kerja, dan kolaborasi dalam upaya mencapai sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi.

Dalam buku Sopiah, Sangadji (2018:351) Robbins (2006) menyatakan “ada lima indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan
4. Efektivitas;
5. Kemandirian

Untuk menyajikan penjelasan yang lebih rinci, skema di bawah ini menggambarkan struktur pemikiran dalam studi ini: Variabel independen (X), yaitu pelatihan, berdampak pada variabel dependen (Y), yaitu kinerja. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dan tinjauan teoritis yang disampaikan, penulis menyusun hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat dugaan pengaruh positif yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja pegawai di PT Agung Toyota, khususnya dalam bagian teknisi otomotif di Pangkalan Kerinci Riau.

METODE PENELITIAN

Studi ini dilaksanakan di PT Agung Toyota yang berlokasi di Pangkalan Kerinci Riau, tepatnya di jalan Maharaja Indra No. 13. Subjek penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang bekerja di bagian teknisi otomotif, yang berjumlah 30 orang. Untuk pengambilan sampel, digunakan metode sensus, sehingga jumlah sampel sama dengan total karyawan teknisi otomotif di perusahaan, yaitu 30 orang.

Menggunakan data kuantitatif, metode pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner. Penelitian ini memanfaatkan SPSS dalam pengolahan data, yang mengikutilah langkah-langkah pengujian seperti: mengecek validitas dan reliabilitas data, melakukan sejumlah uji asumsi klasik, menjalankan analisis regresi linear berganda, serta mengeksekusi pengujian hipotesis dan

pengujian koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Keadaan karyawan pada posisi Teknisi Otomotif di PT Agung Toyota yang berlokasi di Pangkalan Kerinci Riau, berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	25	83.3
2	Perempuan	5	16.7
Jumlah		30	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian 2024

Pada table 2, terlihat bahwa dari 30 orang karyawan pada PT Agung Toyota di Pangkalan Kerinci Riau. Terlihat bahwa responden terbanyak adalah laki-laki sebanyak 25 orang atau 83.3% karyawan bagian Teknisi Otomotif pada PT. Agung Toyota di Pangkalan Kerinci Riau. Sedangkan perempuan sebanyak 5 orang karyawan atau 16.7% karyawan yang terdiri dari 1 orang bagian *Sparepart*, 1 orang bagian *Billing*, 1 orang bagian *Maintenance Reminder Appointment* (MRA) dan 2 orang bagian kasir. Dari tabel diatas, hasil ini menggambarkan bahwa karyawan laki-laki sangat dibutuhkan karena memerlukan tenaga lebih besar saat melakukan kegiatan teknisi otomotif.

Untuk mengetahui respons para responden berdasarkan durasi bekerja, dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Kategori Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	20	66.7
2	6-10 Tahun	5	16.7
3	11-15 Tahun	5	16.7
Jumlah		30	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian 2024

Dalam tabel nomor 3 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan dari bagian teknisi otomotif di PT Agung Toyota yang berada di Pangkalan Kerinci Riau yang memiliki masa kerja paling banyak adalah sebanyak 20 orang atau 66.6%, yang sudah bekerja selama 1 sampai 5 tahun. Hasil ini mengindikasikan bahwa mereka adalah aset berharga untuk perusahaan yang perlu dikelola dengan bijak agar dapat meningkatkan rasa kesetiaan terhadap perusahaan. Untuk memahami respons para responden berdasarkan tingkat pendidikan, dilihat pada tabel 4

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Kategori Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMK	25	83.3
2	Diploma	3	10.0
3	S1	2	6.7
Jumlah		30	100

Sumber: Data olahan hasil penelitian 2024

Pada tabel diatas 4 menunjukkan bahwa 83.3% responden mempunyai pendidikan lulusan SMK. Sebesar 10% responden merupakan lulusan Diploma, dan sebesar 6.7% memiliki lulusan S1. Dapat disimpulkan bahwa lulusan SMK sudah terlatih melakukan kegiatan otomotif dan pada saat magang pendidikan sekolah menengah kejuruan (SMK) terjun

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Pelatihan (X)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel (Taraf Signifikan 5%)	Keterangan
Indikator 1	0,660	0,361	Valid
Indikator 2	0,874	0,361	Valid
Indikator 3	0,817	0,361	Valid
Indikator 4	0,390	0,361	Valid
Indikator 5	0,712	0,361	Valid
Indikator 6	0,631	0,361	Valid
Indikator 7	0,665	0,361	Valid
Indikator 8	0,779	0,361	Valid
Indikator 9	0,783	0,361	Valid
Indikator 10	0,810	0,361	Valid
Indikator 11	0,714	0,361	Valid
Indikator 12	0,735	0,361	Valid
Indikator 13	0,768	0,361	Valid
Indikator 14	0,698	0,361	Valid
Indikator 15	0,746	0,361	Valid
Indikator 16	0,497	0,361	Valid
Indikator 17	0,618	0,361	Valid
Indikator 18	0,666	0,361	Valid
Indikator 19	0,790	0,361	Valid
Indikator 20	0,746	0,361	Valid
Indikator 21	0,739	0,361	Valid
Indikator 22	0,462	0,361	Valid
Indikator 23	0,567	0,361	Valid
Indikator 24	0,551	0,361	Valid
Indikator 25	0,572	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024.

langsung ke perusahaan-perusahaan otomotif sesuai dengan jurusan pendidikan.

Pengujian validitas bertujuan untuk menilai apakah kuesioner tersebut sah atau tidak. Kuesioner dianggap valid apabila item yang ada di dalamnya dapat merefleksikan apa yang hendak diukur. Di bawah ini adalah hasil dari pengujian validitas dalam penelitian ini:

Berdasarkan tabel yang telah disajikan, terlihat bahwa variabel yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia telah terbukti valid. Sebuah variabel dianggap valid jika telah memenuhi kriteria tertentu. Apabila nilai yang diperoleh lebih tinggi dibandingkan dengan r tabel, maka semua pernyataan dianggap valid. Didalam tabel tersebut, variabel kinerja pegawai dalam studi ini menunjukkan bahwa seluruh nilai r yang dihitung untuk pernyataan berada di atas r tabel (0,361). Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang dipakai adalah sah dan dapat diterima untuk data penelitian, yang berarti setiap alat dari kuesioner mampu mengukur variabel yang sedang diteliti.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel (Taraf Signifikan 5%)	Keterangan
Indikator 1	0,753	0,361	Valid
Indikator 2	0,840	0,361	Valid
Indikator 3	0,864	0,361	Valid
Indikator 4	0,921	0,361	Valid
Indikator 5	0,896	0,361	Valid
Indikator 6	0,918	0,361	Valid
Indikator 7	0,868	0,361	Valid
Indikator 8	0,770	0,361	Valid
Indikator 9	0,916	0,361	Valid
Indikator 10	0,441	0,361	Valid
Indikator 11	0,729	0,361	Valid
Indikator 12	0,698	0,361	Valid
Indikator 13	0,690	0,361	Valid
Indikator 14	0,721	0,361	Valid
Indikator 15	0,512	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel yang telah disajikan, terlihat bahwa kinerja karyawan telah terkonfirmasi sebagai valid. Suatu variabel dapat dianggap valid jika telah

memenuhi kriteria tertentu. Apabila nilai r yang dihitung lebih besar daripada nilai r dalam tabel, maka pernyataan-pernyataan tersebut dianggap valid. Dari tabel yang ada, ketiga variabel dalam studi ini menunjukkan bahwa nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari r tabel (0,361). Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat dipercaya sebagai data, yang berarti setiap alat kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Setelah melakukan pengujian validitas, selanjutnya kuesioner harus diuji untuk reliabilitasnya. Reliabilitas merupakan tingkat konsistensi, ketepatan, atau akurasi yang diperlihatkan oleh alat ukur. Dalam studi ini, metode yang digunakan untuk menghitung indeks reliabilitas adalah teknik Cronbach dengan memanfaatkan koefisien alfa.

Tabel 7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Pelatihan (X)	0,947	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,948	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel tersebut, apabila nilai reliabilitas melebihi 0,60, maka instrumen yang dipakai dapat dianggap tidak mengalami masalah. Nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel yang tertera di tabel di atas adalah di atas 60%. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang diterapkan dapat dipercaya, di mana hubungan setiap alat kuesioner dengan variabel sangat relevan untuk mencerminkan variabel dalam studi ini.

Tabel 8
Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta
	B	Std. Error		
1				
	(Constant)	8.047	8.464	
	Pelatihan_X	.512	.087	.706

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y
Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024.

$$Y = a + b_1X + e$$

$X = 8.047 + 0.512$ (Kinerja Karyawan) Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan:

- Nilai dari konstanta yang sebesar (a) 8.047 menunjukkan bahwa jika nilai pelatihan (X) dianggap nol (0), maka performa karyawan akan menjadi 8.047.
- Koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X) sebesar 0.512 menunjukkan bahwa setiap peningkatan (karena memiliki nilai positif) 1 poin dalam pelatihan akan meningkatkan performa karyawan.

Tabel 9
Parial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta	Sig.
	B	Std. Error			
1					
	(Constant)	8.047	8.464		.402
	Pelatihan_X	.512	.087	.706	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y
Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024.

Diketahui nilai t table pada tingkat signifikansi 5% (2-arah) dengan rumus berikut:

$$\begin{aligned} df &= \alpha(5\%)/2; n-2 \\ &= 0,025; (30-2) \\ &= 0,025; 28 \\ &= 2,048 \end{aligned}$$

Berdasarkan penghitungan, nilai t yang diperoleh untuk X adalah 5,271 sedangkan nilai t pada tabel adalah 2,048. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberi dampak yang signifikan terhadap performa karyawan. Untuk menguji koefisien regresi secara terpisah untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen.

Variabel X (Pelatihan)

menunjukkan nilai t yang dihitung lebih tinggi dibandingkan dengan t tabel, yaitu 5,271 lebih besar dari 2,048. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada dampak signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan Teknisi Otomotif di PT Agung Toyota yang berlokasi di Pangkalan Kerinci, Riau.

Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan adalah terbukti benar. Hal ini terlihat dari hasil yang menunjukkan t yang dihitung lebih besar dari t tabel, yakni 5,271 lebih besar dari 2,048. Koefisien determinasi R^2 dimanfaatkan untuk menilai dan menjelaskan seberapa besar pengaruh yang dimiliki oleh variabel independen.

Tabel 38
Hasil Pengujian Determinasi (R^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.498	.480	5.323

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_X
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Berdasarkan analisis yang terdapat pada tabel, dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi atau R Square yang diperoleh adalah 0,498 yaitu 49,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa peran variabel independen, yaitu pelatihan, berhasil menerangkan variabel dependen yang berkaitan dengan performa karyawan. Sementara itu, persentase sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Faktor lain yang mungkin berdampak pada atau menurunkan performa karyawan meliputi beban kerja, motivasi, disiplin, kompensasi yang diterima, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel pelatihan terlihat bahwa rata-rata indikator tertinggi yaitu “peserta pelatihan dan pelatih/pengajar” dengan nilai rata-rata 4,13 yang termasuk dalam kategori baik dan berada di kisaran skala 3,41-4,20. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang disediakan oleh PT Agung Toyota untuk para karyawannya telah sesuai dengan jumlah peserta yang mengikuti program tersebut serta pelatih atau pengajarnya. Kemudian rata-rata indikator terendah yaitu “materi yang dibutuhkan” dengan rata-rata sebesar 3,67 yang masuk dalam kategori baik dan berada pada rentang skala 3,41-4,20. Artinya materi yang dibutuhkan karyawan dalam pelatihan sudah disampaikan pelatih/pengajarnya dengan baik, dimana karyawan jadi mampu memahami pekerjaan yang mereka lakukan setelah mengikuti pelatihan. Berdasarkan hasil analisis uji t , terungkap bahwa pelatihan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan. Bukti dari hal ini terlihat pada hasil uji statistik hipotesis, di mana t hitung mencapai angka 5,271 yang lebih tinggi dibandingkan t tabel yang hanya 2,048, dengan nilai signifikansinya berada di bawah 0,000, yakni 0,000 kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan Teknisi Otomotif di PT Agung Toyota yang berlokasi di Pangkalan Kerinci, Riau.

Hasil ini sejalan dengan studi yang dilaksanakan oleh Umi (2018), yang juga mengindikasikan bahwa pelatihan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Eka dan Anggereni (2015) mengungkapkan bahwa faktor pelatihan memengaruhi kinerja para pegawai. Selanjutnya, hasil studi oleh Haris (2014) juga menunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembicaraan dan analisis yang telah dilaksanakan sebelumnya dalam penelitian ini, beberapa poin dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor dalam pelatihan yang menunjukkan nilai rata-rata indikator tertinggi adalah "peserta dan pengajar pelatihan" dengan rata-rata 4,13, yang termasuk dalam kategori baik dan berada pada skala 3,41–4,20. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Agung Toyota untuk karyawan mereka sudah tepat sesuai dengan jumlah peserta yang mengikutsertakan pelatih atau pengajarnya.
2. "kuantitas," yang memiliki rata-rata 4,03, dikategorikan dalam kelompok baik dan berada pada rentang 3,41–4,20. Ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai memenuhi harapan dari manajemen dan perusahaan. Namun, karyawan perlu menjaga atau lebih meningkatkan hal ini agar perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal dan tujuan yang telah ditetapkan. Jika seorang karyawan telah mendapatkan pengetahuan yang memadai dari pelatihan yang diberikan, maka hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai serta pencapaian target yang sudah ditetapkan.

Saran

Adapun beberapa saran dari peneliti berikut ini:

1. PT.Toyota Agung Pangkalan Kerinci Riau
Sebaiknya meningkatkan indikator terendah pada variabel pelatihan dan kinerja karyawan. Tempat di mana indikator terendah rata-rata dari variabel pelatihan adalah "materi yang diperlukan"

dengan rata-rata 3,67, yang tergolong baik dan berada dalam skala antara 3,41 hingga 4,20. Artinya materi yang dibutuhkan karyawan dalam pelatihan sudah disampaikan pelatih/pengajarnya dengan baik, dimana karyawan jadi mampu memahami pekerjaan yang mereka lakukan setelah mengikuti pelatihan. Kemudian, rata-rata indikator terendah dari variabel pelatihan yaitu "ketepatan waktu" dengan nilai rata-rata 3,05 yang tergolong dalam kategori baik dan berada pada kisaran skala 2,61–3,40. Ini menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan dapat mengarahkan staf untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

2. Peneliti selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat membahas atau meneliti tentang apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain pelatihan, seperti beban kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma Ruf 2014. *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*, Yogyakarta: Aswaja pressindo.
- Mangkunegara, A,A, Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung Pt. Remaja Rosdakarya
- Riniwati, 2016. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sutrisno, E.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA. Wibowo, 2016 *Manajemen Kinerja/Prof.*
- Dr. Wibowo Jakarta: Rajawali Pers
- Askani, Densi (2018) *Analisis Disiplin kerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan*

selebar kota Bengkulu ISSN :
2252-5270

Asri(2019) jurnal ilmiah bina
manajemen **Disiplin kerja**
aparatur sipil Negara pada
dinas perumahan rakyat,
kawasan permukiman
pertanahan kabupaten
Banyuasin Vol.1, No.1, Maret
2019 ISSN:2085-033