

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Servis Pada Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa

Ezra Frans Alik. R

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia
ezrajax33@gmail.com

Jeane tandirerung

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia
jeanetandirerung24@gmail.com

Djusniati Rasinan

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia
djusniatirasinan@gmail.com

Article's History:

Received 11 December 2024; Received in revised form 21 December 2024; Accepted 8 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Alik, R, E. F., Tandirerung, J., & Rasinan, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Servis Pada Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 392-402. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1967>

Abstrak:

Riset atau eksplorasi ini memiliki inti untuk mengetahui pengaruh pelatihan dari pekerjaan tersebut terhadap kinerja karyawan di Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa. Teknik yang digunakan dalam riset ini adalah pendekatan kuantitatif. Pemeriksaan ini diarahkan pada Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa yang terletak di Jalan Emmy Saelan No.20, Kec. Mamasa, Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat. Jangka waktu eksplorasi dimulai pada bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan November 2023. Pekerja merupakan perwakilan dari Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa berjumlah dari 15 orang. Prosedur pemeriksaannya menggunakan strategi pendekatan pemeriksaan. Akumulasi orang untuk penelitian ini ditetapkan pada 15 orang. Riset ini menunjukkan bahwa sampai batas tertentu imbalan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan di Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa. Nilai $t_{hitung} = 4,343 > t_{tabel} = 2,262$ dan kepentingan $0,000 < 0,05$, artinya variabel reward pada kinerja karyawan sekaligus mempunyai pengaruh yang positif dan masif pada Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa. Nilai perubahan r^2 adalah 0,823, menyiratkan bahwa imbalan berdampak pada kinerja karyawan, tepatnya 0,823 atau 68%, sedangkan sisanya 32% dipahami oleh elemen lain yang tidak dianalisis dalam riset ini.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa

Abstract :

This research or exploration is to find out the effect of training from the job on employee performance at Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa. The technique used in this research is a quantitative approach. This inspection was directed at Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa which is located on Jalan Emmy Saelan No.20, Kec. Mamasa, Mamasa Regency, West Sulawesi. The exploration period starts from October 2023 to November 2023. The number of workers is 15 representatives from Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa. The inspection procedure uses an inspection approach strategy. The people accumulation for this study was set at 15 people. This research shows that to a certain extent rewards have a significant influence on employee performance at Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa. The value $t_{hitung} = 4.343 > t_{tabel} = 2.262$ and importance $0.000 < 0.05$, meaning that the reward variable on employee performance also has a positive and massive influence on Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa. The change value of r^2 is 0.823, implying that rewards have an impact on employee performance, to be precise 0.823 or 68%, while the remaining 32% is understood

by other elements not analyzed in this research..

Keywords : (Job Training, Employee Performance, Honda Ahass Mesakada Motor Mamasa).

Pendahuluan

Tinjauan Pustaka / Keadaan Seni / Latar Belakang Penelitian

Pengawasan SDM (SDM) sangat penting dalam mengawasi dan mengkoordinasikan setiap karyawan atau pekerja di lapangan. Proyek ini dilakukan di bidang kepegawaian dan kemampuan mengawasi pekerja di divisi tertentu. Setiap organisasi harus beradaptasi dengan kemajuan teknologi agar dapat bersaing dengan organisasi atau asosiasi lain.

SDM yang dimaksud adalah para pekerja yang mempunyai peran aktif dalam menjalankan tugas yang diberikan atasannya untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus memimpin pelaksanaan persiapan pekerja secara lebih teratur. Persiapan yang dimaksud adalah kemampuan, jumlah dan ketrampilan mempersiapkan. Untuk menghadapi perubahan yang terjadi secara mekanis, terlepas dari apakah suatu organisasi berhasil atau tidak, organisasi tersebut harus melakukan upaya untuk mempersiapkan perwakilannya.

Organisasi pada umumnya membutuhkan tenaga kerja yang mampu di bidangnya untuk memperluas manfaat dan kemajuan perusahaan. Untuk mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi, organisasi harus membangun kapasitas, baik informasi maupun kemampuan para wakilnya sehingga mereka dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam organisasi, yang dapat dicapai melalui pelatihan yang terkonsentrasi.

Sifat perwakilan yang terus berkembang merupakan sudut pandang penting yang harus selalu dijaga oleh organisasi mengenai keinginan organisasi untuk tidak mengalami kecelakaan. Dengan mengarahkan pelatihan bagi pekerja dalam suatu organisasi, berbagai manfaat dapat diperoleh bagi otoritas dan perwakilan di bidang navigasi. Sesuai Harsuko Riniwati (2016) “. Mempersiapkan adalah suatu gerakan atau latihan untuk melatih kualitas, penguasaan, kapasitas dan kemampuan (diselesaikan kemudian dan mengingat memiliki posisi atau pekerjaan tertentu).

Dengan lebih mengembangkan kinerja pekerja, organisasi akan menjadi jauh lebih unggul. Oleh karena itu, eksplorasi ini diarahkan untuk mengkaji lebih jauh mengenai hal tersebut dengan judul “. **“PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SERVIS PADA HONDA AHASS MESAKADA MOTOR MAMASA“**

Metodelogi

1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

2.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan variabel vital yang tidak dapat dipisahkan dari suatu pergaulan, baik institusi maupun organisasi. SDM adalah kunci yang menentukan jalannya organisasi. Umumnya SDM adalah orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu perkumpulan sebagai penggerak, penggerak, dan pengorganisasi untuk mencapai tujuan perkumpulan. Perbaikan terkini memandang pekerja bukan hanya sekedar aset, melainkan sebagai modal atau sumber daya bagi perusahaan atau asosiasi. Awalnya Sumber Daya Manusia merupakan penafsiran dari “Human Resource”, juga dua menanamkan Human Resource dengan “labor force” (tenaga kerja). Individu tertentu bahkan menyukai pentingnya SDM dengan individu (fakultas, kepegawaian, dll).

Para karyawan (pekerja) merupakan aset perusahaan atau asosiasi yang utama mempunyai alasan, sentimen, keinginan, kemampuan, informasi, kenyamanan, kekuasaan dan pekerjaan (proporsi, harapan dan selera). Kemungkinan ini berdampak pada upaya asosiasi untuk mencapai cita-cita perusahaan. Terlepas dari bagaimana tren menentukan inovasi, peningkatan data, aksesibilitas modal dan material yang memuaskan, tanpa SDM sulit bagi sebuah asosiasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2017), “SDM adalah” wakil yang mahir dan sigap dalam mencapai cita-cita hirerarki. Hal serupa juga diungkapkan bahwa aspek utama manusia adalah perlakuan terhadap komitmennya yang misalnya akan menentukan kualitas dan kemampuan hidup. Sementara itu, menurut Mathis dan Jackson (2006:3) SDM adalah penyusunan kerangka kerja formal dalam suatu organisasi untuk menjamin keberhasilan dan kecakapan pemanfaatan kemampuan manusia untuk mencapai tujuan yang berwenang. Sebagaimana dikemukakan oleh Dessler, G. (2000), SDM merupakan sebuah siklus untuk memperoleh, mempersiapkan, mengevaluasi, memberikan

pemulihan, dan memilah koneksi, kesejahteraan dan keamanan, serta masalah keadilan yang dituntut oleh para pekerja dalam organisasi. Para eksekutif mempunyai gagasan, lebih spesifiknya apa yang disebut siklus administrasi.

Manajemen terdiri dari pengaturan, koordinasi, penempatan staf, penggerak, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metodologi tentang cara terbaik untuk menangani pekerjaan, sumber daya atau tenaga kerja yang diklaim oleh individu dengan cara yang berbakat dan tulus dan dapat digunakan dalam dunia yang sempurna sehingga tujuan dari organisasi, pekerja, dan masyarakat bekerja sama, tercapai secara maksimal. Jadi MSDM juga bisa menjadi suatu gerakan mengatur, mengamankan, menciptakan, mengelola dan memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan baik secara eksklusif maupun hierarkis. Sesuai Marwansyah (2016) mengkarakterisasi aset manusia dewan (SDM) sebagai penggunaan SDM untuk mencapai tujuan hierarkis, sedangkan menurut pengamat Ivancevic mencirikan manajemen sumber daya manusia sebagai kemampuan yang diselesaikan dalam sebuah asosiasi yang sepenuhnya berniat bekerja dengan memanfaatkan orang sebaik-baiknya (pekerja) secara mendasar dan berhasil untuk mengakui tujuan hierarkis dan individual. Maka dari pengertian tersebut, pemanfaatan SDM dalam organisasi, yang dilakukan pada unsur penataan sumber daya manusia, pengaturan dan peningkatan karir, pemberian gaji dan bantuan pemerintah, keamanan dan kesejahteraan, dan hubungan modern.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sunyoto (2015) "manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk mengatur, mengkoordinasikan, mengelola perolehan, remunerasi, mengombinasikan, memelihara dan pengakhiran hubungan kerja dengan tujuan penuh untuk mencapai tujuan perkumpulan organisasi yang berbadan hukum."

Analisis pengembangan menggunakan teknik yang sesuai dengan memusatkan perhatian pada beberapa komponen seperti waktu, kemampuan (kapasitas) dan tenaga yang digerakkan oleh setiap individu. Menurut T. Hani Handoko (2000; 4) manajemen sumber daya manusia adalah cara paling umum untuk mengatur, mengkoordinasikan, mengkoordinasikan dan mengatur latihan akuisisi dan kemajuan, memberikan gaji, menggabungkan, menjaga dan memberikan SDM untuk mencapai individu yang berbeda, hierarkis, dan tujuan daerah setempat. ". Karena pemahaman akan pentingnya SDM dalam tugas yang sulit bagi aset manusia, para eksekutif menyimpulkan bahwa pekerja sebagai pengawas dalam organisasi dapat mencapai tujuan yang paling ekstrim.

Seperti yang ditunjukkan oleh M.S.P. Hasibuan (edisi revisi: 10): "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan kekhususan yang berhubungan dengan hubungan dan pekerjaan angkatan kerja sehingga layak dan efektif untuk membantu pemahaman tujuan organisasi, pekerja dan masyarakat." SDM mencerminkan sifat usaha yang diberikan seseorang dalam suatu kesempatan tertentu untuk menciptakan tenaga kerja dan produk. Pentingnya berikutnya, SDM menyangkut individu yang dapat mencoba menawarkan jenis bantuan atau upaya kerja. Memiliki pilihan untuk bekerja berarti memiliki pilihan untuk melakukan latihan yang bersifat finansial, atau cenderung dianggap sebagai gerakan yang dapat menghasilkan tenaga kerja dan produk untuk mengatasi permasalahan masyarakat.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah mengawasi individu semaksimal mungkin untuk mendapatkan unit SDM yang memberikan manfaat bersama. Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut S.P.Hasibuan (2012 : 21) dalam penjelasannya sebagai berikut :

1. Perencanaan (*human resource planning*) adalah mengatur angkatan kerja secara produktif agar sesuai dengan kebutuhan asosiasi dalam membantu mencapai cita-cita. Penataan selesai sepenuhnya dengan maksud untuk menyusun program pekerja. Program representatif ini mencakup pengumpulan, pendaftaran, pengendalian, penciptaan, perbaikan, koordinasi, pemeliharaan, pelatihan dan pemecatan pekerja. Program kerja layak akan membantu pencapaian tujuan pemerintah dan daerah.

2. Pengorganisasian (*affiliation*) adalah pengembangan menata seluruh agen dengan menentukan pembagian kerja, susunan hubungan kerja, wewenang, perpaduan dan koordinasi suatu grafik afiliasi (*affiliation chartz*). Afiliasi hanyalah cara mencapai cita-cita yang diperlukan. Afiliasi yang baik akan membantu mencapai tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*) suatu gerakan yang mengkoordinasikan semua karyawan agar dapat bekerja sama dan bekerja secara sukses dan produktif dalam membantu tujuan organisasi. Instruksi diselesaikan para

perintis dengan memberi mereka tugas untuk melakukan semua yang ditugaskan kepada mereka dengan baik.

4. Pengendalian adalah sebuah gerakan *administrator*. Semua perwakilan harus tunduk pada pedoman dan bekerja dengan cara yang sama dengan sebuah pengaturan. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, segera perbaiki dengan melakukan kegiatan penrevisian rencana. Pengendalian pekerja meliputi: partisipasi, disiplin, perilaku, kolaborasi, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga lingkungan tempat kerja.

Adapun Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2012: 22) Sebagai Berikut :

1. Pengadaan adalah perjalanan daya tarik, kepastian, posisi, sikap dan keterbukaan untuk mendapatkan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan yang terus berkembang. Prestasi besar akan membantu dalam mencapai tujuan.
2. Pengembangan adalah strategi yang mencakup upaya pada kapasitas yang jelas, teoretis, masuk akal, dan moral melalui sekolah dan penilaian. Persiapan dan investigasi yang dilakukan harus sesuai kebutuhan pekerjaan saat ini.
3. Kompensasi adalah rencana permainan pembayaran langsung dan tidak langsung, uang atau produk sebagai hadiah untuk organisasi pemberi. Aturan kompensasi adil dan sesuai. Kesopanan digambarkan dengan pelaksanaan pekerjaan, kepekaan digambarkan dengan adanya pilihan untuk menyelesaikan masalah-masalah penting dan dikoordinasikan oleh kompensasi hierarki paling rendah yang diperbolehkan oleh titik batas yang sah dan dengan mempertimbangkan konsistensi internal dan eksternal.
4. Pengintegrasian adalah suatu upaya untuk menggabungkan kepentingan suatu perkumpulan, atau suatu perkumpulan dan keperluan-keperluan para delegasinya, untuk menjalin kerjasama yang baik dan pada umumnya bermanfaat. Koordinasi dalam manajemen sumber daya manusia, mengingat fakta bahwa hal tersebut mengkonsolidasikan dua kepentingan yang umumnya saling membatasi.
5. Pemeliharaan adalah pengembangan untuk menyesuaikan atau bekerja pada keadaan fisik, mental dan pelaksanaan delegasi. Bantuan yang signifikan dilengkapi program bantuan pemerintah yang diperlukan oleh delegasi dan dikoordinasikan oleh konsistensi internal dan eksternal.
6. Memberhentikan (*separation*) ialah berakhirnya hubungan bisnis seorang pekerja. Alasan tersebut disebabkan oleh keinginan perwakilan, pensiun, dan berbagai alasan.

1.2. Pengertian Pelatihan dan Tujuan Kerja

1.2.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja merupakan upaya memperkecil atau menghilangkan lubang-lubang kapasitas keterwakilan yang diinginkan oleh kantor. Pekerjaan ini diselesaikan dengan memperluas kapasitas kerja perwakilan dengan memperluas informasi dan kemampuan serta mengembangkan mentalitas. Persiapan kerja mengharapakan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif.

Sesuai Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pelatihan kerja adalah kegiatan yang dikoordinasikan dan dikoordinasikan untuk mempersiapkan, meningkatkan, dan membina kemampuan kerja guna meningkatkan kapasitas, efisiensi, dan bantuan pemerintah. Tujuan dari pelatihan kerja sebagai berikut :

1. Mengembangkan kinerja. Buruh yang presentasinya tidak dapat diterima karena kurangnya kapasitas merupakan peluang bagus untuk pengembangan.
2. Menyegarkan kapasitas pekerja sesuai kemajuan inovatif. Melalui pengaturan, penanggung jawab menjamin bahwa pekerja dapat melaksanakan kemajuan baru dengan tulus.
3. Mengurangi waktu belajar bagi pekerja baru agar terampil dalam bekerja. pekerja yang berbeda sering kali tidak mendominasi kapasitas dan batasan yang diharapkan dari pekerja yang berbakat, terutama yang mampu mencapai hasil biasa dan standar kualitas.
4. Menaklukkan persoalan-persoalan praktis. Para pionir dari asosiasi harus memikirkan kekurangan

dan kelebihan sumber daya seperti kekurangan sumber daya yang berhubungan dengan uang dan sumber daya manusia, serta berbagai masalah finansial, personal dan mekanis.

5. Merekrut yang ahli untuk kemajuan. Ada metode untuk menarik, mempertahankan, dan meyakinkan delegasi adalah melalui program kemajuan profesional yang terkoordinasi. Jadikan delegasi yang dapat diandalkan memiliki kapasitas luar biasa dengan rencana SDM untuk kemajuan dari dalam. Perencanaan adalah bagian penting dari struktur perbaikan panggilan.

1.2.2. Pengertian Kinerja

Secara umum definisi kinerja adalah mutu dan jumlah kerja yang dapat dicapai seorang pekerja dalam melaksanakan kewajiban pokok dan kemampuannya sebagai pekerja sesuai dengan kewajiban yang dibagikan atau diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja karyawan adalah kesanggupan, kemampuan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kewajiban dan kewajibannya dalam bekerja. Kinerja karyawan dapat diperkirakan melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, efisiensi kerja, kualitas kerja, dan kualitas kerja secara kelompok.

Jadi, yang dimaksud dengan eksekusi menurut KBBI adalah sesuatu yang terlaksana, menunjukkan prestasi atau kapasitas kerja (terhadap perangkat keras). Sementara itu, pemahaman seluk beluk tambahan telah dipahami oleh beberapa spesialis.

1. Menurut Harold D. Stolovich dan Erica J. Keeps (1992), kinerja adalah sekumpulan hasil yang dicapai dan mengacu pada demonstrasi pencapaian dan penyelesaian pekerjaan yang disebutkan.
2. Menurut Bangun (2012), kinerja adalah konsekuensi pekerjaan yang dilakukan personal sehubungan dengan kebutuhan pekerjaannya.
3. Sebagaimana dikemukakan oleh James L. Gibson, Jonh M. Ivancevich, dan James H. Donnelly (1994), pengertian kinerja adalah tingkat kemajuan individu dalam menyelesaikan usaha dan kemampuan.

2.2.3 Sumber Data

Sebagaimana bahan riset telah dirangkum dalam struktur Honda Ahass Mesakada Motor Mamasa tabel dibawah ini :

Tabel 1. Jabatan Responden di Honda Ahass Mesakada Motor Mamasa

Jabatan (Posisi)	Jumlah
Kepala SDM	1 orang
Pekerja	10 orang
Total	11 orang

Sumber. Data Responden di Honda Ahass Mesakada Motor Mamasa

Peneliti telah berhasil melaksanakan observasi lapangan dan dilanjutkan dengan proses pengambilan data berupa memberikan kuesioner pada beberapa partisipan dalam penelitian ini. Partisipan yang telah diberikan kuesioner sebanyak 11 orang. Mereka berasal dari berbagai posisi di Honda Ahass Mesakada Motor Mamasa. Peneliti pertama kali berkunjung pada objek penelitian bertemu dengan Herman Syahroni Selaku Kepala SDM di Honda Ahass Mesakada Motor Mamasa. Setelah itu, pekerja yang mau memberi waktu luang untuk mengisi kuesioner dari peneliti.

Tabel 2. Jawaban Responden Berdasarkan Kuesioner Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tahapan	Jumlah	Persentase (%)
Tidak Berpengaruh	-	0.0 %
Kurang Berpengaruh	-	0.0 %
Cukup Berpengaruh	-	0.0 %
Berpengaruh	8 Orang	72,73%
Sangat Berpengaruh	3 Orang	27,27 %

Sumber. Data Responden di Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa

Pengaruh pelatihan kerja pada Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa berada pada kategori Berpengaruh. Sebanyak 8 orang atau (72,73%) menyatakan bahwa pengaruh bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3 orang atau (27,27%) bahkan menyatakan pengaruh pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tidak ada orang berada pada kategori cukup berpengaruh dan tidak ada orang pada kategori kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh. Dapat dikatakan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa cukup berpengaruh.

Tabel 3. Perhitungan Metode Pearson Berdasarkan Jawaban Dari Responden PT. Charoen Pokphand Makassar

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	34	31	1054	1156	961
2	34	30	1020	1156	900
3	32	28	896	1024	784
4	30	28	840	900	784
5	31	33	1023	961	1089
6	29	30	870	841	900
7	35	29	1015	1225	841
8	34	28	952	1156	784
9	33	31	1023	1089	961
10	33	32	1056	1089	1024
11	36	26	936	1296	676
Σ	361	326	10735	11893	9704

3. Studi Kasus

3.1 Analisis Koefisien korelasi

Analisis Koefisien korelasi (koneksi) diajukan Oleh Karl Pearson Tahun 1990. Asas dari analisis ini adalah Melihat berapa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, Analisis Korelasi (koneksi) sebagai berikut :

Rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = \frac{11 (10735) - (361)(326)}{\sqrt{(11 \times 11893 - (361)^2)(11 \times 9704 - (326)^2)}}$$

$$r = \frac{118085 - 117686}{\sqrt{(130.823 - (130.321))(106.744 - (106.276))}}$$

$$r = \frac{399}{\sqrt{(502) \cdot (468)}}$$

$$r = \frac{399}{\sqrt{234.936}} = 0,823$$

Keterangan :

r = koefisien koneksi

n = frekuensi penelitian

x = variabel bebas riset adalah pelatihan kerja

y = variabel terikat riset adalah kinerja karyawan

Tabel 4. Tabel Interpretasi

Interval	Keterangan
0	Tidak berkorelasi
0,01-0,20	Sangat rendah
0,21-0,40	Rendah
0,41-0,60	Agak Rendah
0,61-0,80	Cukup
0,81-0,99	Tinggi
1	Sangat Tinggi

Diperoleh lah nilai koefisien koneksi sebesar 0,823 yang berarti masuk kategori TINGGI dan berpengaruhnya setiap Pelatihan Kerja dan kinerja karyawan memuaskan di perusahaan Honda Ahass Mesakada Motor Mamasa.

3.3. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam perhitungan di atas, nilai koefisien koneksi sebesar 0,823 yang berarti masuk kategori TINGGI dan berpengaruh artinya setiap Pelatihan Kerja dan kinerja karyawan memuaskan di perusahaan Honda Ahass Mesakada Motor Mamasa. penelitian ini variabel yang akan di temukan berdasarkan jumlah variabel yang ada. Variasi variabel yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Karyawan) ditentukan oleh variabel X (Pelatihan Kerja) berada pada lokasi penelitian yang akan diteliti oleh peneliti pada saat melakukan penelitian. Adapun rumus yang digunakan dalam buku sugiyono 2014, sebagai berikut

$$KD = r^2$$

$$r^2 = 0,823 \times 100 \%$$

$$r = 0,823^2 \times 100 \%$$

$r = 67,7\%$ dibulatkan menjadi 68%

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi.

r = Kuadrat dari Koefisien Koneksi

Hal ini menunjukkan hasil data pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan adalah $67,7\%$ dan sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain.

3.4 Uji Parsial (T-Test)

Pengujian hipotesis spekulasi dilakukan untuk mengetahui besar kecilnya dampak setiap variabel otonom terhadap variabel dependen. Sebagai korelasi untuk melihat dampak yang sangat besar, digunakan basis tingkat kepentingan sebesar 5% ($0,05\%$) dan melihat t_{hitung} dan t_{tabel} . Ketentuan t_{tabel} diperoleh berdasarkan kuantitas responden.

Tabel 6. Tabel T Distribusi

t Table												
cum. prob	$t_{.50}$	$t_{.25}$	$t_{.20}$	$t_{.15}$	$t_{.10}$	$t_{.05}$	$t_{.025}$	$t_{.01}$	$t_{.005}$	$t_{.001}$	$t_{.0005}$	$t_{.0001}$
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005	0.0001
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001	0.0001
df												
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62	
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.898	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599	
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924	
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.778	3.747	4.604	7.173	8.610	
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869	
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959	
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408	
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041	
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781	
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587	
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437	
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318	
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221	
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140	
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073	
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015	
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965	
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922	
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883	
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850	
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819	
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792	

Jumlah Data = $N-2$

$N=11$ dikurangi 2 (sesuai rumus) = 9 dilihat dari distribusi nilai t_{tabel} (terlampir tabel t) maka nilai t_{tabel}

= 2,262 Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a diabaikan artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a diabaikan artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk uji dua pihak di tujuan dengan rumus :

$$t_h = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{0,823 \sqrt{11-2}}{\sqrt{1-0,823^2}} \\ &= \frac{0,823 \sqrt{9}}{\sqrt{1-0,677}} \\ &= \frac{0,823 \sqrt{9}}{\sqrt{0,323}} \\ t_h &= 0,823 \times 5,278 = 4,343 \end{aligned}$$

Dimana :

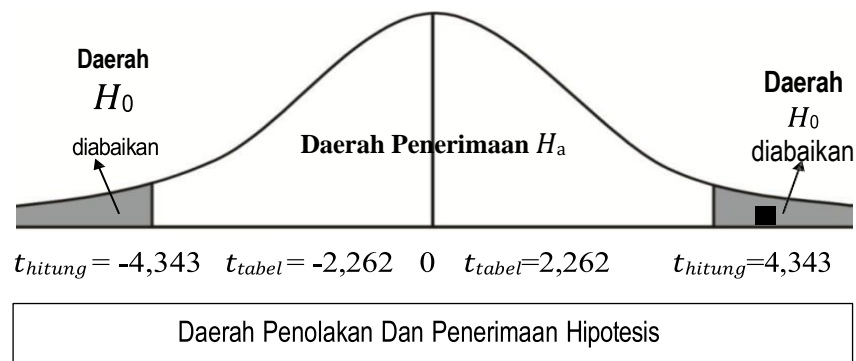
$$t_{tabel} = 2,262$$

$$t_{hitung} = 4,343$$

r = nilai korelasi koneksi

n = jumlah data atau frekuensi penelitian

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 4,343 > t_{tabel} 2,262$. S Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa sesuai dengan kriteria Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diabaikan dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif Sesuai dengan kriteria Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diabaikan dan H_a diterima, artinya ada pengaruh dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dapat digambarkan daerah yang diabaikan dan penerimaan H_a sebagai berikut :



Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertanyaan mengenai Pelatihan Kerja (X) terhadap pertanyaan mengenai kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil yang memuaskan.

1. Hasil riset menunjukkan bahwa pertanyaan mengenai Pengaruh pelatihan kerja (X) versus pertanyaan kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil tinggi, yang dimana itu artinya memuaskan.
2. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap pelaksanaan pekerja menunjukkan hasil tinggi, dan itu berarti bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja besar karyawan di Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa.
3. Pertanyaan menyangkut pelatihan kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y), dimana menunjukkan t_{hitung} = sebesar 4,343, dan nilai t_{tabel} = sebesar 2,262 maka variabel pelatihan kerja bagi karyawan (X)

berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Daftar Pustaka

- [1] Elfrianto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*. Sumatera Utara : Jurnal Edutech Volume 2 No. 2. Halaman 46-58.
- [2] Fizia Nurul, Muttaqijn Imam M. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Mega Makmur*. Tangerang : Jurnal Dinamika UMT Volume 3 No.1. Halaman 60-78.
- [3] Immayati Dian Ni Wayan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman : Cv Budi Utama.
- [4] Pareraway Steelyasinta Angelia, Kojo Christoffel, Roring Ferdy. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo*. Manado : Jurnal EMBA Volume 6 No. 3. Halaman 1828-1873.
- [5] Surajiyo, Nasruddin, Paleni Herman. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Sleman : Budi Utama.
- [6] Sofie Febriani, Fitria Eka Sisca. 2018. *Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung)*. Garut : Jurnal Wacana Ekonomi Volume 18 No. 01 Halaman 001-012.
- [7] Tampi Johannes Bryan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*. Manado : Jurnal Acta Diuma Volume III No. 4. Halaman 1-20.