MEASUREMENT OF TRAINING RESULTS ON HONDA SEMARANG CENTER (HSC) SERVICE PARTS AND ITS IMPLICATIONS FOR MECHANICAL WORK PRODUCTIVITY
(Studi Pada General Repair dan Body Repair PT HSC Semarang)

Eko A.T.[1)],Azis Fatoni,S.E.,MM.[2)],Leonardo Budi Hasiholan,S.E.,MM.[3)]
[1)]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang
[2,3)] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan Kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan Kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan - pelatihan yang tepat diperlukan setiap saat, baik bagi karyawan-karyawan baru maupun bagi karyawan-karyawan yang telah lama bekerja dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh training pada bagian general repair dan body repair PT HSC Semarang dengan metode sensus, yaitu menggunakan seluruh peserta training sebagai populasi/sampel. Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan metode pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, dan dokumentasi . hasil analisis linier berganda (output SPSS versi 21) menunjukan variabel reaksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja dengan t hitung 0,282 > t tabel 1,683 dengan tingkat signifikan 0,780. Variabel Pembelajaran berpengaruh dan signifikan terhadap produktifitas kerja t hitung 1,178 > t tabel 1,683 dengan tingkat signifikan 0,094. Variabel perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja t hitung 0,608 > 1,683 dengan tingkat signifikan 0,608. Variabel Hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja t hitung 1,114 > t tabel 1,683 dengan signifikan 0,273. Adanya pengaruh bersama-sama antara reaksi, pembelajaran, perilaku, hasil terhadap produktifitas kerja dengan nilai F hitung 0,950 > f tabel 2,63 dengan tingkat signifakan 0,447 .

Kata Kunci : Reaksi, Pempelajaran, Perilaku, Hasil, Produktifitas Kerja.

ABSTRACTION

Training and development is an effort to improve the technical, theoretical, conceptual and moral capabilities of employees in accordance with the needs of work through education and training. Appropriate training is needed at all times, both for new employees and for employees who have long worked in the company. The purpose of this study was to analyze the effect of training on the general repair and body repair of PT HSC Semarang by census method, which is to use all training participants as a population / sample. The hypothesis in this study uses multiple linear regression analysis methods and data collection methods using questionnaires, interviews, and documentation. the results of multiple linear analysis (SPSS version 21) shows that the reaction variable has a positive and significant effect on work productivity with t count 0.282> t table 1.683 with a significant level of 0.780. Learning variables have an effect on and significant on work productivity t count 1.178> t table 1.683 with a significant level of 0.094. Behavior variables have a positive and significant effect on work productivity t count 0.608> 1.683 with a significant level of 0.608. Result variable has positive and significant effect on work productivity t count 1.114> t table 1.683 with a significant 0.273. There is influence together between reaction, learning, behavior, results on work productivity with a calculated F value of 0.950> f table 2.63 with a significant level of 0.447

Keywords: Reaction, Learning, Behavior, Results, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Perusahaan atau industri menggunakan berbagai macam instrument dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti Sumber Daya Alam (SDA sebagai bahan baku), Sumber Daya Manusia (SDM sebagai tenaga kerja atau karyawan), metode, teknologi dan modal. Tanpa mengabaikan yang lainnya, satu dari kelima instrument diatas yang berpengaruh penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak terpenting yang menjalankan roda industry atau perusahaan.

Industri atau perusahaan yang dirancang, dijalankan dan dikelola oleh manusia mendapatkan tantangan yang tidak mudah, sehingga industri yang dijalankannya dapat berjalan seirama dengan perkembangan dalam industri yang ada. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan industri, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan industri. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia sebagai karyawan meskipun alat-alat maupun yang dihadapkan di perusahaan.

Karyawan adalah kekayaan atau asset utama dari setiap perusahaan. Peran karyawan sangat menentukan berhasi ltidaknya perusahaan mencapai sasarannya. “Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang qualified ada setiap jabatan dan pekerjaan Supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna serta berhasil”, (Malayu S.P. Hasibuan, 2006:46). Karyawan yang qualified akan membawa unjuk kerja yang baik dalams ebuah perusahaan. Sehinga begitu pentingnya aspek Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aspek yang paling utama untuk mewujudkan hal tersebut.

Dalam organisasi perusahaan yang bertujuan untuk mencari keuntungan, tujuan-tujuan dapat dicapai dengan baik jika karyawan dilatih dengan baik pula. Kinerja baik karyawanan nantinya akan dapat memberikan kepuasan layanan pelanggan serta profit perusahaan. Dari segi kepuasan pelanggan, semakin tinggi kepuasan pelanggan, setidaknya pasti berpengaruh terhadap pertambahan jumlah konsumen dan peminat serta mempertahankan kepercayaan konsumen sebagai pengguna jasa suatuperusahaan.Dengan demikian, dengan pelatihan dan pengembangan SDM yang baik, organisasi perusahaan akan mempunyai kekuatan kompetitif yang lebih berdayaguna dan mampu bersaing secara positif dalam percaturan nasional dan global serta sulit untuk ditiru oleh organisasi perusahaan lain sebagai kompetito rusaha.

Untuk mencapai kualitas SDM yang diharapkan, makapengelolaan SDM melalui pelatihan dan pengembangan bagi tenaga kerja, baik secara formal maupun non-formal telah menjadi program utama bagi industry perusahaan untuk tampil lebih maju.Pertimbangan diselenggarakan program pelatihan dan pengembangan adalah (1) memberikan pelatihan kerja nyata atau on job trainig tentang seluk beluk pekerjaan yang akan dijalani selama bekerja di industri, (2) menanggapi perkembangan teknologi yang perlu adanya sosialisasi kepada calon pegawai maupun pegawai, (3) semakin meningkatnya persaingan pelayanan konsumena antar pelaku industri, (4)semakin membaiknya animo masyarakat/konsumen terhadap produk-produk suatu perusahaan, dan (5) untuk menjaga nama baik perusahaan di mata masyarakat/konsumen dengan selalu menekankan pelayanan terbaik.

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan Kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan Kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan - pelatihan yang tepat diperlukan setiap saat, baik bagi karyawan-karyawan baru maupun bagi karyawan-karyawan yang telah lama bekerja dalam perusahaan. Karyawan baru membutuhkan pelatihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan karyawan lama, mereka membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan- tuntutan dari tugas-tugasnya yang sekarang dan untuk mempersiapkan diri sehubungan dengan kenaikan jabatan.

PT Honda Semarang Centre sebagai Dealer Resmi dari Manufacturing Honda Prospek Motor didirikan pada tanggal 3 Agustus 1987 di jalan Gajah Mada, Semarang dengan nama PT Mandalatama Armada Motor oleh PT Istana Kemakmuran Motor, PT Istana Kusuma Motor, dan Ibu Ang Hoey Lee. Selama dua dekade ini Honda Semarang Center telah

membuktikan performanya sebagai Main Dealer yang handal bagi dealer-dealer Honda di area Jawa Tengah. Honda Semarang Center dipercaya untuk membawahi 14 dealer, yaitu: Honda Semarang Center, Honda Gajah Mada, Honda Istana Cendrawasih, Honda Kusuma Motor, Honda Bintang Putra, Honda Solo Baru, Honda Anugerah, Honda Tugu, Honda Tunas Jaya, Honda Istana Carindo, Honda Kudus Jaya, Honda Pekalongan, Honda Tegal Raya, Honda Salatiga Jaya. Keberhasilan Honda Semarang Center tidak hanya berhenti sampai di sini saja. Pada tanggal 12 April 2008 Honda Semarang Center menempati gedung baru dan membuka satu lagi dealer yang terletak di jalan Setiabudi 124 Semarang.

Dikenal dengan Dealer berkonsep 3 S yakni Dealer yang mengcover kubutuhan Sales, Service dan Spare Part. Lini Produk-produknya yang ada di pasaran diantaranya Honda Jazz, Honda CR-V, Honda Civic, Honda Brio, Honda Accord, Honda City dan juga Honda Odyssey.

Pada tahun 2014 PT HPM sebagai pihak manufacturing memberikan target penjualan unit baru ke PT HSC dengan meluncurkan lini baru produknya yakni Honda Mobilio dan tahun 2018 mengeluarkan produk baru yakni Brio . PT HSC terus berkomitmen untuk meningkatkan pangsa pasar di bidang otomotif di Area Semarang.. Selain melakukan kegiatan 3 S bagi spreading produk Honda Prospek Motor , PT HSC juga melakukan training buat semua karyawan honda setiap 6 bulan sekali dan Online Assessment System (OAS) setiap 2 bulan sekali, hal ini bertujuan untuk menjaga dan memperbaiki SDM karyawan dikarenakan pasti ada malah-masalah baru, prosedur-prosedur baru, peralatan-peralatan baru, pengetahuan-pengetahuan baru, dan peralihan serta penggunaan teknologi pasti muncul dalam perusahaan yang dinamis seperti dari PT HPM

Munculnya peralihan penggunaan teknologi baru misalnya, maka akan menciptakan pekerjaan-pekerjaan baru, gerakan-gerakan mesin baru dan pemahaman-pemahaman baru. Tuntutan kebutuhan manajemen untuk menghadapinya adalah dengan melatih dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Training Department merupakan pengembangan dari HRD Section yang merupakan Department di HRD Division di PT. Honda Semarang Centra. Tugas utama yang dilakukan oleh Training Department diantaranya adalah mengelola pusat pelatihan atau Training Center, menyelenggarakan mengelola kelas pelatihan atau training serta mempersiapkan sarana prasarana pendukung kegiatan pelaksanaan training. Salah satu tugas utama training adalah memenuhi komposisi dan kualitas man power dealer, sehingga kualitas man powerdealer Honda menjadi handal. Dengan kualitas yang handal diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik.

Training juga di butuhkan oleh karyawan baru untuk mengenal dan menguasai pekerjaan yang akan di jalankan.walaupun ada beberapa karyawan baru PT.MAM yang menunggu di training sampe saat ini.

Adanya sebuah kepercayaan dealer kepada pihak peserta penilaian pada training untuk meraih pencapaian yang baik pada kualitas team service yang dibina. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa masih adanya kekurangan dari pihak training center yang perlu dievaluasi, dimunculkan dan selanjutnya untuk dilakukan perbaikan. Luaran dari hasil penilaian Training ini diharapkan pada akhirnya akan dihadapkan pada keadaan riil dari beberapa target yangharus dipenuhi karena beberapa hal utama yakni pencapaian output training dalam mengukur efektivitas pengelolaan SDM oleh team HRD PT MAM. Pada penelitian ini diperlukan sebuah varieabel dalam pengukuran output training SDM agar kualitas SDM mampu menjawab peningkatan masuknya kendaraan purna jual yang memerlukan service purna jual serta menekankan upaya Training Department PT. MAM untuk membina team teknik secara keseluruhan agar menentukan evaluasi kinerja teknisi guna mengetahui kekurangan-kekurangan yang perlu diperbaiki.

Saat ini HRD PT mengembangkan beberapa standard pengukuran luaran hasil training dan assessment bagi team teknis baik General dan Body Repair. Menurut Kirkpatrick (2006) evaluasi pelatihan adalah untuk menentukan efektifitas dari suatu program, pelatihan. Bukan hanya melakukan perbandingan kemampuan pserta sebelum dan sesudah pelatihan. Efektivitas pelatihan menurut

Newby dalam Irianto (2001) berkaitan dengan sejauh mana program pelatihan yang diselenggarakan mampu mencapai apa yang memang telah diputuskan sebagai tujuan yang harus dicapai. Oleh karena itu, evaluasi pelatihan secara komprehensif adalah pengumpulan informasi tentang program pelatihan, peserta pelatihan, pelatih atau fasiliator, desain, metode, sumber daya, sarana yang digunakan serta dampak dari pelatihan.

Menurut Kirkpatrick (2006) mengemukakan bahwa evaluasi pelatihan itu dibagi enjadi empat level yaitu lever 1 reaction (reaksi), level 2 learning (belajar), level 3 behavior (perilaku), dan level 4 result (hasil). Observasi penelitian secara kualitative dengan Pihak HRD disepakati dengan menurunkan model penentuan nilai tertimbang dari Level 1 – 4 yang terbagi dalam sembilan variabel pengukuran kinerja hasil assessment yakni Level Reaksi (minimnya kejadian kecelakaan kerja, minimnya kerusakan kerja) , Level Learning (Konseptual , kepemimpinan, Karir) , Level Behaviour (Moral) , level result produktifitas kerja , efisiensi kerja, pelayanan pelanggan.

Hasil dari Evaluasi pelatihan akan menuntun HRD membuat priritas standar performace kerja bagi mekanik dan team service Penelitian ini dilakukan di perusahaan Bengkel Mobil Honda Semarang Center. Perusahaan bengkel Honda Semarang Center sebagai pusat layanan penjualan, perawatan, perbaikan mobil Honda terbesar, terlengkap, dan terpercaya di area Jawa Tengah. Perusahaan ini diharapkan akan terus meningkatkan fasilitas, pelayanan, sumber daya manusia (baik kualitas maupun kuantitas), menambahkan peralatan dan teknologi yang lebih canggih, agar pelanggan selalu mendapatkan pelayanan yang terbaik. Seperti informasi yang actual dari Perusahaan didapatkan beberapa pelanggan tidak mendapatkan pelayanan dengan baik, karena kekurangan Sumber Daya Manusia. Makin berkembangnya perusahaan Honda Semarang Center apabila tidak diimbangi dengan jumlah SDM yang ada, menyebabkan masalah karena banyaknya customer yang mengantri dan tidak segera mendapat pelayanan. Hal ini berakibat pada menurunnya produktivitas perusahaan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada perbedaaan antara hasil pengukuran evaluasi sebelum Training pada level 1 – 4 dengan seteah training pada level 1-4 pada Team Mekanik General dan Body Repair PT HSC Semarang

2. Apakah pengukuran hasil evaluasi Training Level 1 mempunyai pengaruh terhadap Performance Kinerja Mekanik pada General dan Body Repair PT HSC Semarang.

3. Apakah pengukuran hasil evaluasi Training Level 2 mempunyai pengaruh terhadap Performance Kinerja Mekanik pada General dan Body Repair PT HSC Semarang

4. Apakah pengukuran hasil evaluasi Training Level 3 mempunyai pengaruh terhadap Performance Kinerja Mekanik pada General dan Body Repair PT HSC Semarang

5. Apakah pengukuran hasil evaluasi Training Level 4 mempunyai pengaruh terhadap Performance Kinerja Mekanik pada General dan Body Repair PT HSC Semarang

6. Apakah pengukuran hasil evaluasi Training Level 1 , Level 2 , Level 3, Level 4 mempunyai pengaruh bersama terhadap Performance Kinerja Mekanik pada General dan Body Repair PT HSC Semarang.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada perbedaaan antara hasil pengukuran evaluasi sebelum Training pada level 1 – 4 dengan seteah training pada level 1-4 pada Team Mekanik General dan Body Repair PT HSC Semarang

2. Untuk mengetahui apakah pengukuran hasil evaluasi Training Level 1 mempunyai pengaruh terhadap Performance Kinerja Mekanik pada General dan Body Repair PT HSC Semarang.

3. Untuk mengetahui apakah pengukuran hasil evaluasi Training Level 2 mempunyai pengaruh

terhadap Performance Kinerja Mekanik pada General dan Body Repair PT HSC Semarang

4. Untuk mengetahui apakah pengukuran hasil evaluasi Training Level 3 mempunyai pengaruh terhadap Performance Kinerja Mekanik pada General dan Body Repair PT HSC Semarang

5. Untuk mengetahui apakah pengukuran hasil evaluasi Training Level 4 mempunyai pengaruh terhadap Performance Kinerja Mekanik pada General dan Body Repair PT HSC Semarang

6. untukmengetahui apakah pengukuran hasil evaluasi Training Level 1 , Level 2 , Level 3, Level 4 mempunyai pengaruh bersama terhadap Performance Kinerja Mekanik pada General dan Body Repair PT HSC Semarang.

TELAAH PUSTAKA

Reaksi

untuk mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan yang diikuti. Metode pengumpulan data yang dibutuhkan adalah dengan menggunakan data kuantitatif dan akan diambil dengan melakukan survei (kuesioner), yang pengukuran nya dapat diambil dari materi, fasilitator, metode pengajaran dan fasilitas pendukung yang diberikan. Sumber data berasal dari para peserta pelatihan dan waktu pelaksanaan untuk reaksi ini biasa diambil pada akhir sesi pelatihan selesai diselenggarakan.

Pembelajaran

Digunakan untuk mengukur tingkat pembelajaran yang dialami oleh peserta pelatihan. Metode yang digunakan dengan tes lisan atau bisa juga uji terampil dengan sumber data yang berasal dari peserta pelatihan dengan mengujikan pre-test dan post-test. Berbeda dengan reaksi, waktu pelaksanaan untuk evaluasi pembelajaran ini yaitu pada saat sebelum pelatihan berlangsung, saat pelatihan sedang berlangsung dan pada saat akhir pelatihan telah selesai dilaksanakan.

Hasil

Pengukuran level ini guna mengukur keberhasilan program pelatihan dari sudut pandang bisnis dan personal yang disebabkan karena adanya peningkatan kinerja atau kompetens dari peserta pelatihan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan evaluasi action plan berdasarkan data-data laporan hasil kerja atau berdasarkan KPI (key performance indicator) dan wawancara, sumber data yang dapat diperoleh yaitu dari atasan, peserta pelatihan, staf, bawahan, dan rekan kerja pendefinisian yang dicapai adalah untuk mengukur implementasi hasil pelatihan di tempat kerja. Beberapa pilihan metode pengumpulan data yang di sarankan, diantaranya dengan membuat kuesioner dengan metode 360 degree, wawancara, action plan, observasi, penilaian kinerja dan penilaian kompetensi. Sumber data yang didapat berasal dari atasan, peserta pelatihan itu sendiri, staf, bawahan, bahkan rekan kerja peserta pelatihan.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual penelitian tersebut di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Evaluasi Hasil Training Level 1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Mekanik di Service dan Body Repair HSC Setiabudi Semarang

H2: Evaluasi Hasil Training Level 2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Mekanik di Service dan Body Repair HSC Setiabudi Semarang

H3: Evaluasi Hasil Training Level 3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Mekanik di Service dan Body Repair HSC Setiabudi Semarang

H4: Evaluasi Hasil Training Level 4 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Mekanik di Service dan Body Repair HSC Setiabudi Semarang

H5: Evaluasi Hasil Training Level 1 , level 2, level 3, level 4 secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Mekanik di Service dan Body Repair HSC Setiabudi Semarang

H6: Ada perbedaan antara hasil Evaluasi level 1 – 4 sebelum training dan sedudah training

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatua tribute atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:38).Sedangkan menurut (Freddy Rangkuti) variabel penelitian adalah sebuah konsep yang mempunyai nilai yang bervariasi. Dan nilai variabel tersebut dapat dibedakan menjadi empat tingkatan skala yaitu rasio, ordinal, nominal dan internal.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel penelitian adalah suatu konsep yang telah ditetapkan peneliti dan memiliki nilai variabel yang bervariasi. Suatu variabel harus mempunyai konsep untuk dapat disebut sebagai variabel, konsep apapun itu jika mempunyai nilai maka bisa disebut variabel. Begitu pula sebaliknya jika nilai dalam variabel itu tidak memiliki konsep maka bukan termasuk kategori variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen (variabel terikat), variabel independen (variabel bebas), dan variabel intervening. Pada penelitian ini variabel penelitiannya adalah:

1. Variabel dependen adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung pada variabel lain. Variabel independen pada penelitian ini adalah Produktifitas Kerja (Y2).

2. Variabel independen adalah variabel yang dapat berdiri sendiri tanpa tergantung oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Reaksi (X1), Pembelajaran (X2), Perilaku (X3), Hasil (X4)

METODE PENELITIAN

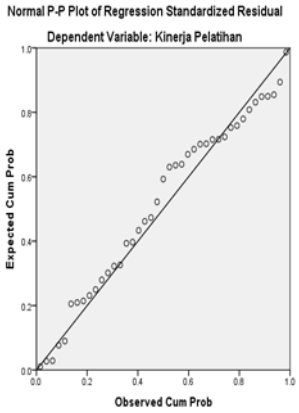
Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT HSC dimana populasi yang digunakan sebanyak 41 Karyawan, dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus dimana seluruh karyawan training di jadikan sampling.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Model yang baik adalah yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas data dengan menggunakan analisis grafik yaitu grafik normal plot menunjukan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukan data berdistribusi normal. Analisis grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3 Uji Multikoliniearitas

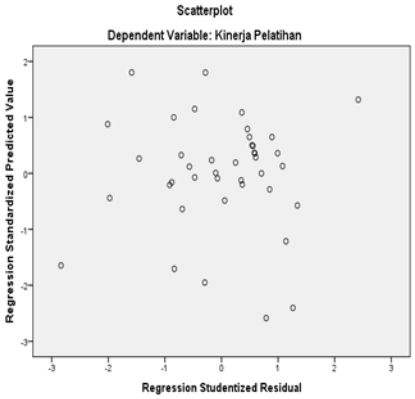
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Reaksi	536	1.866
Pembelajaran	563	1.777
Perilaku	481	2.078
Hasil	722	1.385

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel diatas 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, jadi data bebas dari multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model yang diajukan layak digunakan untuk memprediksi variabel.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar hubungan variabel yang telah ditetapkan berdasarkan teori.

Tabel 4.4 Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	9.513	4.784	
Reaksi	,063	,222	,061
Pembelajaran	,515	,300	,363
Perilaku	,166	,273	,139
Hasil	,266	,257	,208

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Y1= 9,531 + 0,063 X1 + 0,515 X2 + 0,166 X3 + e

Hasil dari persamaan regresi diatas memberikan pengertian bahwa:

a. Nilai konstanta 0,031 mempunyai arti bahwa apabila nilai variabel Reaksi, Pembelajaran, Perilaku, Hasil adalah nol, maka variabel Produktifitas kerja sebesar 9.513.
b. b1 (Nilai koefisien regresi X1) 0,063 mempunyai arti bahwa apabila Reaksi meningkat maka akan meningkatkan Produktifitas kerja sebesar 0,063 dimana variabel lain adalah tetap (konstan).
c. b2 (Nilai koefisien regresi X2) 0,515 mempunyai arti bahwa apabila Pembelajaran meningkat maka akan meningkatkan Produktifitas kerja sebesar 0,515 dimana variabel lain adalah tetap (konstan).
d. b3 (Nilai koefisien regresi X3) 0,166 mempunyai arti bahwa apabila perilaku meningkat maka akan meningkatkan Produktifitas kerja sebesar 0,166, dimana variabel lain adalah tetap (konstan).

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Apabila t hitung > t tabel maka hal ini menunjukan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel dapat dilihat melalui sig.a = 0,05 dengan df = n-k-l.

Tabel 4.5 Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	1,989	,054
Reaksi	282	,780
Pembelajaran	1,718	,094
Perilaku	,608	, 547
Hasil	1,114	,273

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil data yang diolah yang terdapat pada tabel uji t diatas, maka dapat disimpulkan antara lain:

a. Nilai t pada variabel Reaksi adalah ,282 dengan tingkat signifikan ,780. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung ,282 > t tabel 1,683 dengan signifikasi 0.282 lebih besar dari pada 0.05 dan berada positif. Sehingga hipotesis yang

menyatakan Reaksi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja (Y1) diterima.

b. Nilai t pada variabel Pembelajaran adalah 1.718 dengan tingkat signifikan 0.094. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung 1.718 > t tabel 1,683, dengan signifikasi 0.094 lebih besar dari pada 0.05 dan bertanda negatif. Sehingga hipotesis yang menyatakan Pembelajaran (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Produktifitas kerja (Y1) diterima.

c. Nilai t pada variabel Perilaku adalah ,608 dengan tingkat signifikan 0.547. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung ,608. > t tabel 1,683 dengan signifikasi 0.608 lebih besar dari pada 0.05 dan bertanda positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan perilaku (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas (Y1) diterima.

d. Nilai t pada Hasil adalah, 1,114 dengan tingkat signifikan ,273. Hal ini berarti bahwa t hitungn 1,114 > t tabel 1,683 dengan signifikan 1,114 lebih besar dari pada 0,05 dan bertanda positif sehingga hipotesis yang menyatakan Hasil (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (Y1) diterima.

Koefisien Determinasi

Anilisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terkait Yuli Suwati (2013). Jika R2 yang di peroleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati l) maka dapat di katakan bahwa dari sumbangan variabel bebas terhadap variabel terkait semakin besar, di mana nilai ini berkisar antara 0 < R2<|. Nilai koefisien determinasi adalah anatara 0 dan l nilai R2 yang kecil berarti mempunyai kemampuan variabel variabel terikat sangat terbatas . koefisien ini di nyatakan dalan prosentase. Nilai R2 ini berada dalam kisaran 0<R2<100"%.

Tabel 4.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309[a]	.095	.105	2.57341

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Nilai adjusted R square (R^2) yaitu sebesar 0,105 artinya variable Reaksi, Pembelajaran, Perilaku, Hasil mampu menjelaskan variabel Produktivitas kerja sebesar 10,5%, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Berikut adalah hasil uji anova atau uji F:

Tabel 4.12
Hasil Uji F I

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.153	4	6.288	.950	.447[b]
	Residual	238.408	36	6.622		
	Total	263.561	40			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil uji F diatas dapat disimpulkan bahwa nilai f hitung 0,950 > dari 2,63 dengan signifikasi 0,447 maka dapat disimpulkan bahwa Reaksi, Pembelajaran, Perilaku, dan Hasil secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh bersama-sama terhadap lingkungan kerja (Y1) diterima.

Kesimpulan

Dari hasil analisis yang terdapat pada tabel uji t diatas, maka dapat disimpulkan antara lain:

a. Nilai t pada variabel Reaksi adalah ,282 dengan tingkat signifikan ,780. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung ,282 > t tabel 1,683 dengan signifikasi 0.282 lebih besar dari pada 0.05 dan berada positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan Reaksi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja (Y1) diterima.

b. Nilai t pada variabel Pembelajaran adalah 1.718 dengan tingkat signifikan 0.094. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung 1.718 > t tabel 1,683, dengan signifikasi 0.094 lebih besar dari pada 0.05 dan bertanda negatif. Sehingga hipotesis yang menyatakan Pembelajaran (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Produktifitas kerja (Y1) diterima.

c. Nilai t pada variabel Perilaku adalah ,608 dengan tingkat signifikan 0.547. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung ,608. > t tabel 1,683 dengan signifikasi 0.608 lebih besar dari pada 0.05 dan bertanda positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan perilaku (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas (Y1) diterima.

d. Nilai t pada Hasil adalah, 1,114 dengan tingkat signifikan ,273. Hal ini berarti bahwa t hitungn 1,114 > t tabel 1,683 dengan signifikan 1,114 lebih besar dari pada 0,05 dan bertanda positif sehingga hipotesis yang menyatakan Hasil (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (Y1) diterima.

Saran

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di bagian service honda semarang center pada bagian general repair dan body repair, ada beberapa saran yang diajukam oleh penulis, antara lain:

1. Bagi Peserta Training pada bagian General repair dan Body repair
   a. Sebaiknya perlu ditingkatkan Pengembangan pembelajaran yang di miliki oleh peserta training, sehingga peserta training dapat memaksimalkan hasil kerja.
   b. Sebaiknya perlu ditingkatkan hubungan antar Peserta di sekitar Perusahaan, sehingga bisa saling tukar pikiran dalam mengembangkan kinerja.
   c. Sebaiknya perlu mengembangkan ide atau inovasi agar mampu bersaing dalam dunia otomotif.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Melakukan penelitian lebih lanjut terhadap beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi Produktifitas kerja dengan menambah jumlah sampel dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Anonim (2012). Majalah Triwulan Honda Indonesia. *Hallo Honda.* Hlm. 2

Akhmad Sudrajat (2008). Konsep Sumber Belajar. *http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/04/15/sumber-belajar-untukmengefektifkan-pembelajaran-siswa/.* Pada Tanggal 26 April 2013, Jam 11.30 WIB

Anonim (2011). BAB II. Diakses dari *http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/29235/3/Chapter%20II.pdf.* Pada Tanggal 25 April 2013, Jam 02.00 WIB.

Haris Mudjiman (2011), *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

I. N. E. Endra Suanthara. (2012). Pengukuran dan Penilaian Dalam Pendidikan. Diakses dari *endrasuanthara.files.wordpress.com*. Pada Tanggal 24 April 2013, Jam 02.15 WIB

Kamus Besar Bahasa Indonesia. Diakses dari *http://www.kbbi.web.id/.* Pada Tanggal 14 Februari 2013. Jam 02.00 WIB

Malayu S.P Hasibuan (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

M. Kadarisman (2012), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mustofa Kamil (2010), *Model Pendidikan dan Pelatihan (konsep dan aplikasi).* Bandung: Alfabeta.

Nasution (2006), *Asas-Asas Kurikulum*. Jakarta: Bumi Aksara.

Presiden Republik Indonesia (1974), Instruksi Presiden Republik Indonesia No.15 tanggal 13 September tentang Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan

Presiden Republik Indonesia (1974), Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Ria Noviana (2007). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. *Skripsi.* Universitas Brawijaya Malang

Rahmad Sahid (2011). Analisis Penelitian Kualitatif Model Miles And Huberman. *Diakses Dari http://sangit26.blogspot.com/2011/07/analisis-data-penelitiankualitatif*. html. Pada Tanggal 12 Maret 2013, Jam 23.15 WIB

Sukardi (2006). *Penelitian Kualitatif-Naturalistik Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Usaha Keluarga.

Suharsimi Arikunto (1995), *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta

Sugiyono (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

TAP MPR RI (1993). Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor II tentang Garis Besar Haluan Negara.