

HUBUNGAN ANTARA PELATIHAN TOYOTA *PRODUCTION SYSTEM* DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. TOYOTA MOTOR MANUFACTURING INDONESIA KARAWANG

Dila Arista Kosasih

1. Ilmu Komunikasi, FISIP, UNIKOM, Dipatiukur 112 – 116, Bandung, 40132, Indonesia

E-mail:

Dilaaristakosasih28@gmail.com

Abstract

This study was aimed to determine the extent of the relationship between training the Toyota Production System and the work motivation of employees PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia, Karawang. To answer this problem the researcher analyzes the material, methods, trainers, participant facilities, evaluations, against expectations, opportunities, opinions and perceptions. The approach used in this study is quantitative with survey methods and correlation analysis techniques. Population of this study amounted to 75 people. By using total sampling where the population is sampled. The result showed that the material had a significantly positive relationship with work motivation; the method has a positive significant relations with work motivation; the trainer has a significantly positive relationship with work motivation; participants have a significantly positive relationship with work motivation; facilities have a significantly positive relationship with work motivation; evaluation as a significant positive relationship with motivation; training has a significantly positive relationship with expectations; training has a significantly positive relationship with opportunities; training has a significant positive relationship with opinions; training has a significantly positive relationship with perception. The result of data processing and hypothesis testing say that H_0 is rejected and H_a is accepted. The Suggestion to be given to PT. Toyota to run a good communication climate, especially among employees with superiors and vice versa and improve good performance.

Keywords: Training, Work motivation.

Abstrak

Penelitian disini bermaksud untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara pelatihan Toyota *Production System* dengan motivasi kerja karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia, Karawang. Untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti menganalisis materi, metode, pelatih, peserta, sarana, evaluasi, harapan, peluang, pendapat dan persepsi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey dan teknik analisis korelasi. Populasi penelitian berjumlah 75 orang. Dengan menggunakan Total *Sampling* dimana jumlah populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayeidenri memiliki hubungan signifikan positif dengan motivasi kerja; metode memiliki hubungan signifikan positif dengan motivasi kerja; pelath memiliki hubungan signifikan positif dengan motivasi kerja; pesrta memiliki hubungan signifikan positif dengan motivasi kerja; sarana memiliki hubungan signifikan positif dengan motivasi kerja; evaluasi memiliki hubungan signifikan positif dengan motivasi kerja; pelatihan memiliki hubungan signifikan positif dengan harapan; pelaihan memiliki hubungan signifikan positif dengan peluang; pelatihan memiliki hubungan signifikan positif dengan pendapat; pelatihan memiliki hubungan signifikan positif dengan persepsi. Hasil pengolahan data dan uji hipotesis mengatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Saran Guna menjalankan iklim komunikasi yang baik terutama

antar karyawan dengan atasan dan sebaliknya serta meningkatkan kinerja yang baik. Dan Sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan seperti tropi, piagam, promosi jabatan, ataupun hadiah yang diharapkan dapat lebih memotivasi dan mengembangkan dirinya untuk lebih meningkat.

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi kerja.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi ialah fasilitas untuk orang-orang untuk bertemu, berserikat, dan bekerjasama secara sistematis, terencana, dan terkoordinasi dalam menggunakan SDM yang tersedia (manusia, dana, material, teknologi, metode dan lingkungan) untuk mencapai tujuan bersama. Didalam sebuah organisasi, komunikasi merupakan aktivitas yang harus dibimbing sehingga anggota organisasi merasakan adanya ikatan yang harmonis, saling mendukung dan saling membutuhkan satu sama lain. Organisasi pada instansi harus mampu mengolah manajemennya untuk memenangkan persaingan pada era yang serba kompetitif agar bisa bertahan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan. Setiap perusahaan, baik yang bergerak dibidang produksi, jasa maupun industri, pada umumnya mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Agar dapat mencapai tujuan itu, perusahaan memerlukan sistem manajemen efektif yang akan menunjang jalannya operasi perusahaan secara terus menerus dan tingkat efektivitas kerja karyawannya juga perlu diperhatikan.

Kegiatan pelatihan sangat penting karena bermanfaat guna menambah pengetahuan atau keterampilan terutama bagi yang mempersiapkan diri memasuki kerja. Dan untuk yang sudah bekerja akan berfungsi sebagai “*charger*” supaya kemampuan serta kita akan selalu terjaga untuk mengamankan peningkatan *skill*.

Selain itu, agar para karyawan mampu membentuk tingkahlaku, loyalitas, kuantitas, kualitas, guna membantu karyawan dalam peningkatan dirinya sendiri.

Toyota sendiri mempunyai tempat pelatihan khusus yang disebut dengan *Toyota Learning Center* (TLC). Balai pelatihan ini mereka gunakan untuk melakukan atau melaksanakan pelatihan-pelatihan yang sudah terencana baik untuk orang-orang internal maupun eksternal (*supplier* Toyota). Dengan adanya kegiatan pelatihan ini, diharapkan peserta pelatihan dapat meningkatkan motivasi kerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan agar unggul baik di tingkat Global maupun Regional. Dari sekian banyak pelatihan yang dilaksanakan, hanya ada satu pelatihan yang menjadi fokus peneliti dalam mengkaji penelitian ini. Pelatihan ini merupakan pelatihan *Global Content* dan *Regional Content* (GCRC), yaitu *Toyota Production System* (TPS). *Toyota Motor Manufacturing* Indonesia melaksanakan *Toyota Production System* dalam rangkaian produksinya. Metode ini bertujuan meningkatkan efisiensi dengan mengurangi hal-hal yang tidak perlu, dan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Pelatihan *Toyota Production System* sangat unggul dibanding pelatihan lainnya yang berada di Toyota, karena *Toyota Production System* merupakan sistem produksi yang digunakan oleh perusahaan ini untuk membuat sebuah prodak mobil yang berkualitas.

Pemimpin yang bijak adalah mereka yang juga mengerti dengan kondisi dan kebutuhan karyawan yang bekerja di bawahnya. Atasan seharusnya tidak hanya memprioritaskan masalah pencapaian tujuan tetapi juga lebih tanggap terhadap keadaan, karena bagaimanapun merekalah yang menggerskkan setiap ide dan rencana yang telah disusun. Tanpa karyawan, maka ide-ide kreatif tidak akan dapat dijalankan dan perusahaan tidak akan mendapatkan keuntungan yang diharapkan. Faktor yang mempegaruhi motivasi kerja pada karyawan adalah tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas, kurangnya kekuasaan untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang harus ditanggung sangat besar, imbalan yang kurang cukup atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, karyawan kurang mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada di perusahaan, karyawan kurang mengetahui ide berkonsep, dan lain sebagainya.

Dengan adanya pelatihan Toyota *Production System* ini sangat membantu karyawan dalam menambah pengetahuan mereka yang tadinya tidak mengerti menjadi mengerti, dan yang awalnya memang sudah mengerti bertambah lagi pengetahuannya. Dan juga agar karyawan dapat mengelompokan pekerjaan, serta menganalisa gerakan kerja dan memperbaiki standarisasi kerja atau SOP. Oleh karena itu Toyota melaksanakan program pelatihan Toyota *Production System* ini, memang terdapat tatacara yang akan diperbaiki sehingga semua karyawan tidak mengulang kesalahan sebelumnya.

Dari latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah “sejauhmana hubungan antara pelatihan Toyota *Production System* dengan motivasi

kerja karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturin* Indonesia, Karawang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, makan dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Sejauhmana hubungan antara **materi** komunikator dengan motivasi kerja karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia?
2. Sejauhmana hubungan antara **metode** dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia?
3. Sejauuhmana hubungan antara **pelatih** dengan motivasi kerja karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia?
4. Sejauhmana hubungan antara **peserta** dengan motivasi kerja karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia?
5. Sejauhmana hubungan antara **sarana** dengan motivasi kerja karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia?
6. Sejauhmana hubungan antara **evaluasi** dengan motivasi kerja karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia?
7. Sejauhmana hubungan antara Pelatihan Toyota *Production System* dengan **harapan** Karyawan PT Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia?
8. Sejauhmana hubungan antara Pelatihan Toyota *Production System* dengan peluang karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia?
9. Sejauhmana hubungan antara Pelatihan Toyota *Production System* dengan **pendapat** karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia?

10. Sejauhmana hubungan antara Pelatihan Toyota *Production System* dengan **persepsi** karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara pelatihan Toyota *Production system* dengan motivasi kerja karyawan PT. Toyota motor *manufacturing* Indonesia, Karawang.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yang terarah, adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui hubungan antara **materi** dengan motivasi kerja Karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia.
2. Untuk mengetahui hubungan antara **metode** dengan motivasi kerja Karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia.
3. Untuk mengetahui hubungan antara **pelatih** dengan motivasi kerja karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia.
4. Untuk mengetahui hubungan antara **peserta** dengan motivasi kerja Karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia.
5. Untuk mengetahui hubungan antara **sarana** dengan motivasi kerja Karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia.

6. Untuk mengetahui hubungan antara **evaluasi** dengan motivasi kerja Karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia.
7. Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara pelatihan Toyota *Production System* dengan **harapan** karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia.
8. Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara pelatihan Toyota *Production System* dengan **peluang** karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia.
9. Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara pelatihan Toyota *Production System* dengan **pendapat** karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia.
10. Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara pelatihan Toyota *Production System* dengan **persepsi** karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dalam penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, pihak akademis, pihak perusahaan dan masyarakat luas. Penelitian ini terbagi menjadi 2, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis yang diharapkan dapat berguna bagi semua pihak.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun dalam kegunaan praktis, diharapkan dapat membantu untuk mengetahui dan memahami masalah yang akan diteliti dan

kegunaan secara praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

a. Kegunaan Untuk Peneliti

Penelitian ini diperlukan agar peneliti mengetahui sejauhmana Hubungan Pelatihan Toyota *Production System* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia.

b. Kegunaan Untuk Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mahasiswa Universitas Komputer Indonesia secara umum, khususnya mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi dan menjadi bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan dalam masalah yang sedang diteliti.

c. Kegunaan Untuk PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan atau solusi untuk pihak perusahaan PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia, Karawang didalam memberikan motivasi serta dijadikan bahan evaluasi sehingga hasil penelitian ini bisa menjadi salah satu sumber informasi tentang apa yang selayaknya dibenahi oleh perusahaan.

d. Kegunaan Untuk Masyarakat

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi baik secara langsung maupun tidak langsung untuk perkembangan permasalahan sejenis yang sedang diteliti sehingga masyarakat dapat

mengambil informasi dan pemahaman mengenai motivasi kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pelatihan

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang terkait proses belajar untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Sementara itu keterampilan ialah meliputi pengertian *physical skill, intellectual skill, social skill, managerial skill* dan lain-lain.

Pelatihan yaitu salah satu bentuk edukasi prinsip-prinsip pembelajaran. Langkah-langkah berikut dapat diterapkan dalam pelatihan.

1. Pihak yang diberikan pelatihan (*trainee*) harus dapat dimotivasi untuk belajar;
2. *Trainer* harus mempunyai kemampuan untuk belajar;
3. Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat;
4. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan;
5. Bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan;

Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

2.2 Tinjauan Motivasi

Menurut Winardi (2008 : 12). “Motivasi ialah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja menghasilkan uang maupun yang tidak. Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi merupakan

keinginan yang terdapat pada seorang individu untuk melakukan tindakan”.

M. Kadarisman menyatakan bahwa :“Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan baik. Kuat atau lemahnya motivasi kerja sangat ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan dan kebutuhannya” Kadarisman (2012 : 292).

Dari 2 pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan manusia yang mengarahkan individu serta merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, hal ini didorong oleh rasa

3.2 Oprasionalisasi Variabel

kebutuhan, keinginan dan harapan yang tinggi kepada hasil dari tujuan kerja yang dilakukan.

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigm positivistic dengan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan merupakan metode survey. Peneliti menggunakan metode yang dianggap paling relevan dengan pokok penelitian melalui pengumpulan data menggunakan teknik analisis korelasi.

Tabel Oprasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Alat Ukur
Efektivitas Pelatihan	X1 Materi	Tujuan
		Hasil
	X2 Metode	Waktu
		Biaya
		Pendidikan
	X3 Pelatih	Komunikatif
		Karakter
		Motivasi
		Efektivitas
	X5 Sarana	Alat
		Makna
		Media
	X6 Evaluasi	Informasi
		Kemajuan
Perencanaan		
Pendapatan		
Motivasi Kerja	Y1 Harapan	Status
		Tanggung jawab
		Aspirasi
		Komitmen
		Energi

	Y3 Pendapat	Pemenuhan
		Keyakinan
	Y4 Persepsi	Harapan
		Pengalaman
		Hubungan

Sumber : Olahan Peneliti

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini berjumlah 75 responden. Dengan Total *Sampling* dimana jumlah populasi dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

- Studi Pustaka: studi literatur, internet searching.
- Studi lapangan: Pengamatan langsung dan penyebaran kuisioner pada karyawan yang sudah mengikuti pelatihan Toyota Production System.

3.5 Teknik Analisa Data

- Uji *validitas*
- Uji *reliabilitas*
- Uji statistic
- Uji hipotesis

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

- Besarnya derajat hubungan ditunjukkan dengan nilai r_s sebesar 0.390 (kisaran 0,20 – 0,399). Nilai korelasi ranks spearman diketahui jika, materi mempunyai derajat kekuatan hubungan yang rendah dengan motivasi kerja. Sedangkan uji hipotesis penelitian menunjukkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,619 > 1,665$), berdasarkan ketentuan dapat disimpulkan jika Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dan Hipotesis Statistik (H_o) ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan jika materi memiliki hubungan signifikan positif dengan motivasi kerja, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 15,21%.
- Besarnya derajat hubungan ditunjukkan dengan nilai r_s sebesar 0.516 (kisaran 00,40

– 0,599). Nilai korelasi ranks spearman diketahui jika, metode memiliki derajat kekuatan hubungan yang sedang dengan motivasi kerja. Sedangkan uji hipotesis penelitian menunjukkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,147 > 1,665$), berdasarkan ketentuan dapat disimpulkan jika Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dan Hipotesis Statistik (H_o) ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan jika metode memiliki hubungan signifikan positif dengan motivasi kerja, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 26,63%.

- Besarnya derajat hubungan ditunjukkan dengan nilai r_s sebesar 0.551 kisaran (0,40 – 0,599). Nilai korelasi ranks spearman diketahui jika, pelatih memiliki derajat kekuatan hubungan yang sedang dengan motivasi kerja. Sedangkan uji hipotesis penelitian menunjukkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,641 > 1,665$), berdasarkan ketentuan dapat disimpulkan jika Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dan Hipotesis Statistik (H_o) ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan jika pelatih mempunyai hubungan signifikan positif dengan motivasi kerja, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 30,36%.
- Besarnya derajat hubungan ditunjukkan dengan nilai r_s sebesar 0, 608 (kisaran 0,60 – 0,799). Nilai korelasi ranks spearman diketahui jika, peserta memiliki derajat kekuatan hubungan yang kuat dengan motivasi kerja. Sedangkan uji hipotesis penelitian menunjukkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6, 543 > 1,665$), berdasarkan ketentuan dapat

disimpulkan jika Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dan Hipotesis Statistik (H_o) ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan jika peserta memiliki hubungan signifikan positif dengan motivasi kerja, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 36,97%.

5. Besarnya derajat hubungan ditunjukkan dengan nilai r_s sebesar 0,585 (kisaran 0,60 – 0,799). Nilai korelasi ranks spearman diketahui jika, sarana memiliki derajat kekuatan hubungan yang kuat dengan motivasi kerja. Sedangkan uji hipotesis penelitian menunjukkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,163 > 0,585$), berdasarkan ketentuan dapat disimpulkan jika Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dan Hipotesis Statistik (H_o) ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan jika sarana memiliki hubungan signifikan positif dengan motivasi kerja, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 34,22%.
6. Besarnya derajat hubungan ditunjukkan dengan nilai r_s sebesar 0,673 (kisaran 0,60 – 0,799). Nilai korelasi ranks spearman diketahui jika, evaluasi memiliki derajat kekuatan hubungan yang kuat dengan motivasi kerja. Sedangkan uji hipotesis penelitian menunjukkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,774 > 1,665$), berdasarkan ketentuan dapat disimpulkan jika Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dan Hipotesis Statistik (H_o) ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan jika evaluasi memiliki hubungan signifikan positif dengan motivasi kerja, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 45,29%.
7. Besarnya derajat hubungan ditunjukkan dengan nilai r_s sebesar 0,579 (kisaran 0,40 – 0,599). Nilai korelasi ranks spearman diketahui jika, pelatihan memiliki derajat kekuatan hubungan yang sedang dengan harapan. Sedangkan uji hipotesis penelitian menunjukkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,067 > 2,006$), berdasarkan ketentuan dapat

disimpulkan jika Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dan Hipotesis Statistik (H_o) ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan jika pelatihan memiliki hubungan signifikan positif dengan harapan, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 33,52%.

8. Besarnya derajat hubungan ditunjukkan dengan nilai r_s sebesar 0,569 (kisaran 0,40 – 0,599). Nilai korelasi ranks spearman diketahui jika, pelatihan memiliki derajat kekuatan hubungan yang sedang dengan peluang. Sedangkan uji hipotesis penelitian menunjukkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,912 > 1,665$), berdasarkan ketentuan dapat disimpulkan jika Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dan Hipotesis Statistik (H_o) ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan jika pelatihan memiliki hubungan signifikan positif dengan peluang, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 32,38%.
9. Besarnya derajat hubungan ditunjukkan dengan nilai r_s sebesar 0,665 (kisaran 0,60 – 0,799). Nilai korelasi ranks spearman diketahui jika, pelatihan memiliki derajat kekuatan hubungan yang kuat dengan pendapat. Sedangkan uji hipotesis penelitian menunjukkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,406 > 1,665$), berdasarkan ketentuan dapat disimpulkan jika Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dan Hipotesis Statistik (H_o) ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan jika pelatihan memiliki hubungan signifikan positif dengan pendapat, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 42,90%.
10. Besarnya derajat hubungan ditunjukkan dengan nilai r_s sebesar 0,579 (kisaran 0,40 – 0,599). Nilai korelasi ranks spearman diketahui jika, pelatihan memiliki derajat kekuatan hubungan yang kuat dengan persepsi. Sedangkan uji hipotesis penelitian menunjukkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,665 > 0,579$), berdasarkan ketentuan dapat

disimpulkan jika Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dan Hipotesis Statistik (H_o) ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan jika pelatihan memiliki hubungan signifikan positif dengan persepsi, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 33,52%.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang "**Hubungan Antara b Pelatihan Toyota. Production System Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang**", peneliti menarik kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan uraian yang telah peneliti analisis dalam bab-bab sebelumnya. Kesimpulan yang ditarik oleh peneliti berikut:

1. Materi memiliki hubungan signifikan positif dengan motivasi kerja, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 15,21%.
2. Metode memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 26,63%.
3. Pelatih memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 30,36%.
4. Peserta memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 36,97%.
5. Sarana memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 34,22%.
Evaluasi sarana mempunyai hubungan signifikan positif dengan motivasi kerja, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 45,29%.

6. Pelatihan memiliki hubungan signifikan dengan harapan, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 33,52%.
7. Pelatihan memiliki hubungan signifikan dengan peluang, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 32,38%.
8. Pelatihan memiliki hubungan signifikan dengan pendapat, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 42,90%.
9. Pelatihan memiliki hubungan signifikan dengan persepsi, adapun kontribusi dari hubungan tersebut sebesar 33,52%.

5.2 Saran

Hasil pembahasan telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, pada bagian ini peneliti akan memberikan saran-saran yang bisa bermanfaat untuk semua pihak yg berkaitan dengan penelitian ini, yang berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan, perusahaan serta berbagai pihak yang berkaitan dengan penelitian. Adapun saran-saran yang peneliti berikan setelah meneliti permasalahan adalah sebagai berikut:

1. **Saran bagi PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia, Karawang.**
Guna menjalankan iklim komunikasi yang baik terutama antar karyawan dengan atasan dan sebaliknya serta meningkatkan kinerja yang baik. Dan Sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan berupa tropi, piagam, promosi jabatan, ataupun hadiah yang diharapkan dapat lebih memotivasi dan mengembangkan dirinya untuk lebih memajukan kinerja karyawan.
2. **Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**
 - a Peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji lebih dalam dan lebih

banyak sumber maupun referensi yang berkaitan dengan pelatihan Toyota. Production System.

- b Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengimpulan data dan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian sehingga peneliti ini dapat dilakukan dengan baik serta lebih matang.
- c Untuk mahasiswa/i yang akan mengambil penelitian yang serupa atau sama diharapkan dapat lebih meningkatkan, keaktifan, rasa inisiatif, percaya diri, dan bekerjasama dengan trainer, peserta pelatihan, dan karyawan lainnya untuk melakukan koordinasi yang lebih baik sehingga dapat membantu kelancaran penelitian.