

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah PT. Sanwa Parts Indonesia bertempat dikawasan industri Batujajar Permai I NO.3 Padalarang–Bandung Barat, yang menjadi bahan penelitian adalah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Karyawan pada bagian produksi PT.Sanwa Parts Indonesia sekaligus berperan menjadi responden dari penelitian ini.

##### **3.1.1 Profil Perusahaan PT. Sanwa Parts Indonesia**

Ditengah persaingan sector industry komponen elektro yang semakin ketat, PT. Sanwa Parts Indonesia berhasil memiliki market share tertinggi dan reputasi yang baik sebagai industri komponen elektro. Keberhasilan yang telah dicapai saat ini tentunya tidak terlepas dari peran dan pelaku pendiri industry.

Perusahaan yang kini sudah berhasil Go Public masuk Bursa Efek Indonesia itu melalui perjalanan yang cukup panjang. Berawal dari keinginan pasangan suami istri yang berasal dari Negara China.

Sebenarnya awal mula berdirinya Perusahaan ini berada di Negara China pada tahun 1985 yang bernamakan Tung Hang Sanwa Elektro China. Awalnya perusahaan ini hanya memproduksi Trans Komponen saja yang segmen pasarnya hanya di Negara itu saja, dengan banyaknya permintaan yang banyak dan bertambahnya pabrik pabrik yang membutuhkan komponen untuk alat elektro,

maka perusahaan ini memperluas bangunan perusahaan dan menambah tenaga kerja. Pada tahun 1992 dengan semakin meningkatnya permintaan dan adanya permintaan pemesanan dari luar negeri dan produk komponen yang bertambah yaitu komponen IFT Coil dan Inductor, maka perusahaan ini membuka cabang di luar negeri yaitu di Singapore dengan nama perusahaan Sanwa Parts Singapore. Kemudian dimulailah pembangunan pabrik yang dilengkapi dengan fasilitas modern, hingga dapat berkembang pesat seperti saat ini dan menjadi pelopor perusahaan industri komponen dengan standarisasinya.

Dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat mendorong sang pemilik untuk terus meningkatkan usahanya. Dalam perkembangannya, pabrik yang berada di Singapore dan di China tidak mampu lagi memenuhi kapasitas produksi yang semakin besar. Oleh sebab pada tahun 1996 permintaan pasar yang semakin tinggi, dan perkembangan teknologi yang semakin pesat demi mengantisipasi kemajuan masa depan membuat generasi kedua dari pendiri perusahaan ini memutuskan untuk membuka cabang lagi di luar negeri tepatnya di Indonesia yang bernama PT. Sanwa Parts Indonesia.

PT. Sanwa Parts Indonesia berdiri pada tanggal 18 desember 1997 yang beralokasikan di kawasan industry Batujajar Permai, mengalami perkembangan cukup pesat hingga saat ini.

PT. Sanwa Parts Indonesia dalam memasarkan produknya, terlebih dahulu melakukan survey ke tempat-tempat pembuatan alat elektronik seperti TV, DVD, Radio dan industry alat elektronik lainnya untuk memberikan pengenalan seperti pelayanan dan informasi tentang produk komponen yang berkualitas dan

memenuhi standar sehingga produk yang ditawarkan PT. Sanwa Parts Indonesia dipercaya karena kualitasnya. Pada saat ini produk yang dihasilkan sudah sangat diakui oleh konsumen tetapnya. Konsumen tetap PT. Sanwa Parts Indonesia beberapa diantaranya dari Politron, Lenovo, Samsung dll.

Dilihat dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimiliki PT. Sanwa Parts Indonesia tentunya merupakan karyawan yang memiliki kualitas, yang dilihat dari wawasan, pendidikan, keterampilan yang memenuhi spesifikasi yang dibutuhkan sehingga target dan tujuan perusahaan tercapaia. Di lihat dari system kompensasi karyawan bagian manajerial tentunya di berikan kompensasi sesuai dengan jabatan dan kinerja yang mereka berikan untuk perusahaan, dan karyawan bagian non- manajerial seperti karyawan bagian produksi diberi kompensasi sesuai dengan UMR yang ditentukan oleh pemerintah.

Untuk lebih lanjut akan di kemukakan menjadi beberapa periode perkembangan.

**Table 3.1 Sejarah Perusahaan di Indonesia**

Years	Month / Date	History
1997	January 24 <sup>th</sup>	Presidential Approval (SPPP) Obtained
1997	February 18 <sup>th</sup>	Notary certificate TienNorman Lubis SH No. 59/1997. Establish of PT. Sanwa Parts Indonesia
1997	December 18 <sup>th</sup>	Directorate of Justice of Republicof Indonesia approval for foundation days of PT. Sanwa Parts Indonesia
1997	May 12 <sup>th</sup>	EPTE Facility Obtained
1999	March 15 <sup>th</sup>	Ground Breaking Ceremony PT. Sanwa Parts Indonesia Trial Run / Employees Training
1999	October	Production period for Coil
2000	November 1 <sup>st</sup>	Commercial production period approved by Government for Coil
2000	December	Got the permanent license / Ijin Usaha Tetap

2002	February 7 <sup>th</sup>	Achieve Certification of ISO 9002 from TUV RHEINLAND
2004	July 8 <sup>th</sup>	Achieve Certification of ISO 9001:2000 from TUV RHEINLAND
2005	March 9 <sup>th</sup>	Achieve Certification of ISO 14001:1996 from TUV RHEINLAND
2006	July 29 <sup>th</sup>	Revise Version ISO 14001:1996 become ISO 14001:2004
2010	Oct 21 <sup>th</sup>	Revise Version ISO 9001:2008 from TUV RHEINLAND
2012	July	Revise Version ISO 9001:2008 from TUV RHEINLAND

Pada tanggal 18 februari 1997 mendapat akta notaris Tien Norman Lubis No.59/19 dan mendirikan PT.Sanwa Parts Indonesia. Kemudian pada tanggal 18 Desember 1997, Direktorat Peradilan Republik Indonesia memberikan izin pendirian PT. Sanwa Parts Indonesia dengan SK No.C2-13.339.HT.01.01.TH.97 dan tambahan berita RI, pada tanggal 25 Agustus 1998 PT. SPI. N0. 4879 Thn 1998.

Sebagai perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1985, perusahaan yang bergerak di bidang komponen elektronik yang kini merupakan perusahaan komponen elektro yang bertaraf modern senantiasa untuk memberikan produk-produk yang berkualitas yang memberikan nilai yang positif untuk masyarakat.

Seiring berjalannya waktu PT. Sanwa mengembangkan bisnisnya yang awalnya hanya memproduksi macam macam produk komponen yang sedikit, sekarang telah berkembang dengan bertambahnya produk komponen lain, diantaranya produk IFT COIL, INDUCTOR, BALUN, TLF SERIES, DRB25, dan 5BLS.

Kini Produk-produk PT Sanwa telah berhasil menambah ekspor ke beberapa Negara diantaranya Malaysia, Singapore, Brunei, Korea, Australia, USA, Rusia, Mongolia, dll.

PT.Sanwa Parts Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang komponen – komponen elektronik. Dan untuk mengatasi permintaan – permintaan dari konsumen, dilakukanlah beberapa pengembangan pelayanan yang memberikan dorongan yang sangat berarti bagi perusahaan.

### **3.1.2 Slogan PT. Sanwa Parts Indonesia Untuk tahun 2015**

Menjalankan system mutu yang tinggi serta meningkatkan meningkatkan kualitas kerja dengan pelaksanaan dan pemahaman “USE PDCA)” cycle.

*(Understand, Statement, Evaluate, Plan, Do, Check, Action).*

- U : Unserstand, Pahami kualitas yang dibutuhkan
- S : Statement, Menetapkan target kualitas
- E : Evaluation, Evaluasi permasalahan
- P : Plan, Menrencanakan tindakan atau perbaikannya
- D : Do, Melaksanakan perencanaan
- C : Check, Memastikan hasilnya
- A : Action, Upaya yang dilakukan didasarkan pada hasilyang didapat

### **3.1.3. Bentuk dan Badan Hukum Perusahaan**

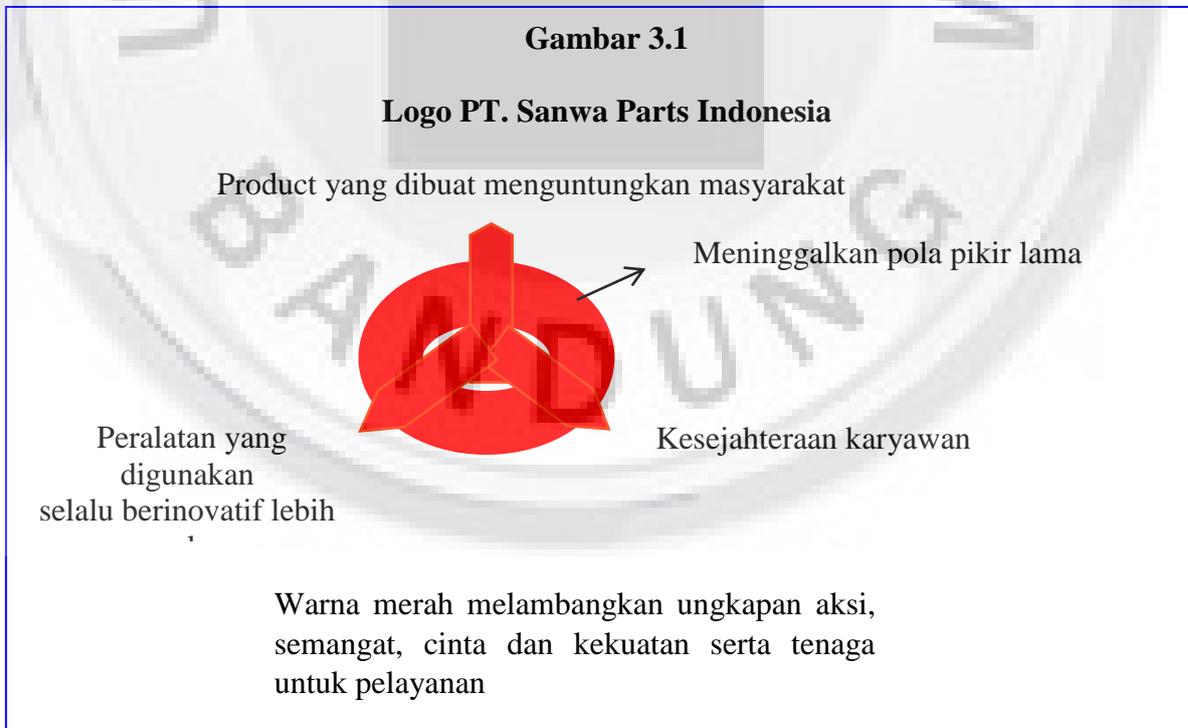
Pada tanggal 18 february 1997 mendapat akta notaris Tien Norman Lubis No.59/19 dan mendirikan PT.Sanwa Parts Indonesia. Kemudian pada tanggal

18 Desember 1997, Direktorat Peradilan Republik Indonesia memberikan izin pendirian PT. Sanwa Parts Indonesia dengan SK No.C2-13.339.HT.01.01.TH.97 dan tambahan berita RI, pada tanggal 25 Agustus 1998 PT. SPI. NO. 4879 Thn 1998.

### 3.1.4 Bidang Pekerjaan Perusahaan

PT.Sanwa Parts Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang komponen – komponen elektronik. Dan untuk mengatasi permintaan – permintaan dari konsumen, dilakukanlah beberapa pengembangan pelayanan yang memberikan dorongan yang sangat berarti bagi perusahaan.

### 3.1.5 Logo PT. Sanwa Parts Indonesia



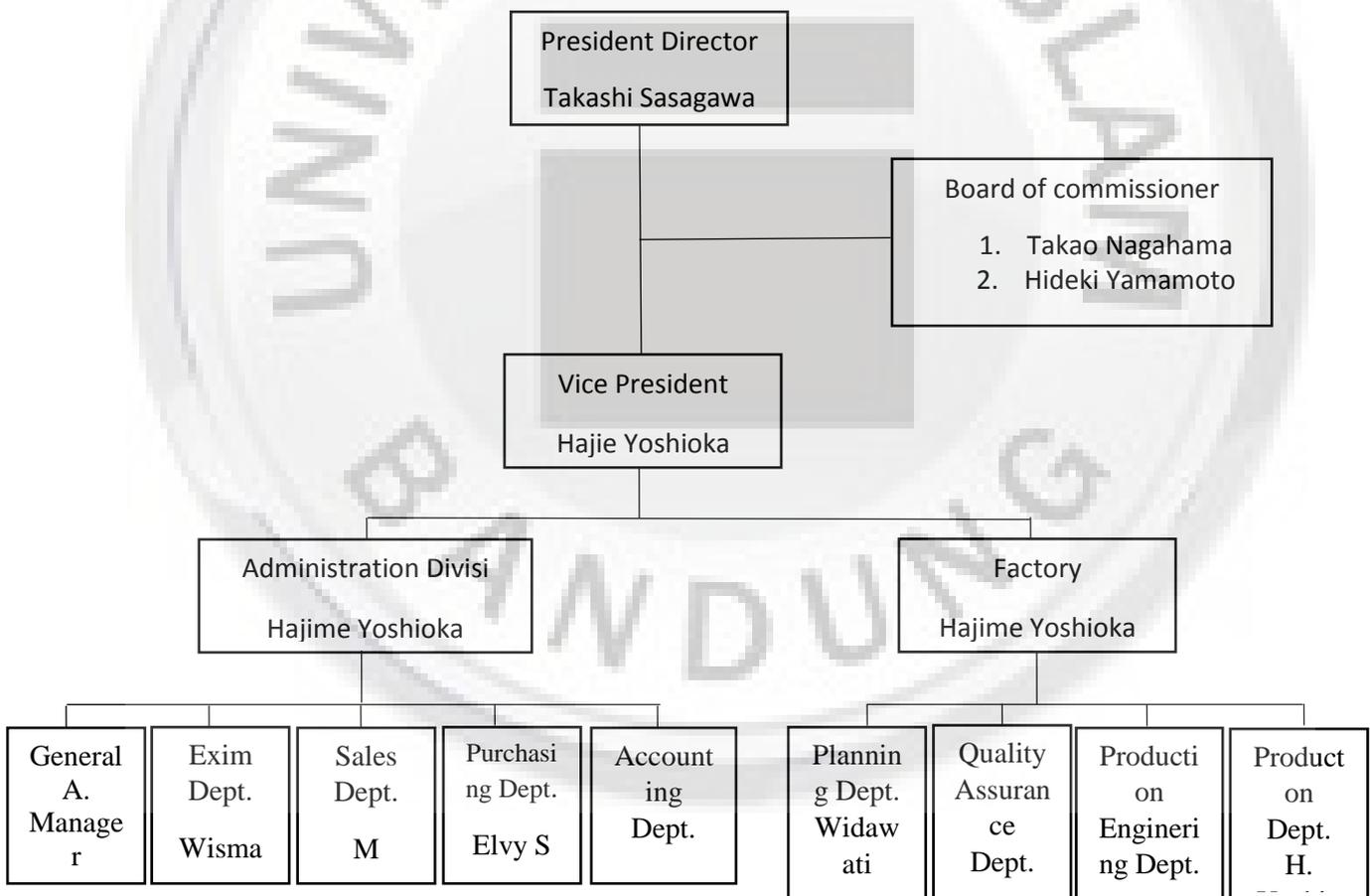
### 3.1.6 Bidang pekerjaan Divisi / Departement Tempat Kerja Praktek

Bidang Pekerjaan yang diambil yaitu yang berhubungan dengan bidang EKSPORT-IMPORT di PT.Sanwa Parta Indonesia.

### 3.1.7 Struktur Organisasi PT. Sanwa Parts Indonesia

Gambar 3.2

Struktur Organisasi PT. Sanwa Parts Indonesia



### 3.1.8 Uraian Jabatan

#### 1. President Director

Karena direktur utama (president) berkedudukan di luar negeri (jepang) maka vice president melakukan tugas sehari-hari direktur utama.

Tugas, Wewenang dan tanggung jawab *President Director*

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi di perusahaan
- b. Beranggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- c. Bertanggung jawab atas kerugian yang di hadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan
- d. Merencabakan juga mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan
- e. Bertindak sebagai prwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan
- f. Menetapkan strategi-strategi stategis untuk menciptakan visi dan misi perusahaan
- g. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan diperusahaan mulai dari bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang
- h. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan

#### 2. Board of Commisioner

Tugas, wewenang dan tanggung jawab *Board of Commisioner*

- a. Sebagai pimpinan tertinggi perusahaan

- b. Melakukan pengawasan dan evaluasi berdasarkan laporan *president director*, maupun dari pengamatan langsung
- c. Memilih dan menentukan *board of director*
- d. Menentukan garis kebijakan umum dan program kerja perusahaan
- e. Bertanggung jawab pada RUPS

### 3. Vice President

Tugas, Wewenang dan tanggung jawab *Vice President*

Perusahaan dalam mencapai tujuan semua bidang yang ada di PT. Sanwa parts indonesia dengan berorientasi pada pengembangan produksi, teknologi, umum/personalia, keuangan, ekspor-import, penjualan/sales, dan pembelian/purchasing secara efektif dan efisien, sesuai anggaran dasar perusahaan, petunjuk rapat umum pemegang saham (RUPS) dan ketentuan lain yang berlaku.

### 4. Administration Division.

- a. Melakukan kerjasama dengan perusahaan lain
- b. Melakukan hubungan baik antar perusahaan dengan instansi pemerintah yang terkait seperti BKPM, Departement Tenaga Kerja (DEPNAKER), Departement perindustriaan dan perdagangan, departement kehakiman/Notaris, Beacukai imigrasi, Bank dan lain-lain
- c. Bertindak sebagai partner dan counterpart dalam rangka penanaman modal Asing (Jepang) di indonesia.

## 5. Factory

Melakukan pengendalian dan pengawasan akan produk yang akan dan sedang di buat agar efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan pasar atau konsumen.

## 6. General Affairs Departement

- a. Menyusun dan melaksanakan kebijaksanaan umum pada *Personal General Affair* dengan pedoman dan instruksi kerja dari *General Manager*
- b. Mengawasi seksi security, transportasi, cleaning service, operator telepon
- c. Mengatur, mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan-kegiatan dibagian *personel general affair*
- d. Bertanggung jawab terhadap urusan umum perusahaan seperti masalah surat izin, keamanan, kebersihan, transportasi dan urusan umum lainnya.
- e. Bertanggung jawab kepada *General Manager*

## 7. Exim Departement

- a. Melakukan tugas-tugas pengiriman barang-barang dari PT. Sanwa Parts Indonesia ketempat tujuan yang telah di tetapkan dan melaksanakan tugas-tugas memasukan barang-barang kiriman luar negeri ke PT. Sanwa Parts Indonesia.
- b. Melaksanakan tugas memasukan barang dan mengeluarkan barang hasil produksi ke gudang barang jadi (Wrehouse Finish Goods).
- c. Berindak sebagai counterpart antara PT.Sanwa Parts Indonesia dengan Staff/kantor bea dan cukai yang berlokasi di pabrik SPI yang termasuk kawasan “berikat”.

## **8. Sales Departement**

- a. Mengelola dan mengendalikan aktifitas bagian penjualan pada divisi coil.
- b. Memonitor perolehan perolehan order serta merangkum forecast untuk memastikan kapasitas produksi terisi secara maksimal
- c. Memonitor jumlah stock seluruh departemen
- d. Menganalisis dan mengembangkan strategy marketing untuk meningkatkan jumlah pelanggan dan area sesuai target yang ditentukan
- e. Melakukan evaluasi kepuasan pelanggan dari hasil survey untuk memastikan tercapainya target kepuasan pelanggan yang ditentukan

## **9. Purchasing Departement**

- a. Mengatur tata cara pelaksanaan sistem pembelian dan pengadaan barang atau jasa dengan spesifikasi dan jadwal waktu yang telah ditetapkan untuk membantu kelancaran kegiatan produksi.
- b. Mengatur dan menangani segala kegiatan yang berkaitan langsung dengan pergudangan (bukan bahan baku/material) mulai dari penerimaan Invoice, Quantity Price, penyimpanan dan pengaturan barang dari Exim ke gudang dan dari gudang ke produksi.

## **10. Accounting Departement**

Memberikan data atau data entry untuk penyusunan laporan keuangan Sales Departement (Coil) meliputi bukti kas, bukti Bank, Jurnal dan lain-lain serta menangani masalah perpajakan, asuransi dan aktivitas tetap.

## **11. Planing Departement**

- a. Menetapkan kebijakan strategis dan operasional perusahaan sebagaimana dituangkan dalam rencana jangka panjang (RJP), Rencana Kerja dan rencana operasional lainnya sehingga perusahaan lebih berkembang dimasa yang akan datang.
- b. Membantu mencapai goal departemen dan divisi
- c. Mengelola Sumber Daya Departemen
- d. Mengkoordinir dan membuat program kerja Dept. Perencanaan

## **12. Production Departement**

Memproduksi barang-barang atau komponen-komponen yang dibutuhkan oleh konsumen sehingga kebutuhan konsumen terpenuhi.

## **13. Quality Assurance Departement**

- a. Melakukan pengawasan terhadap kualitas dan kuantitas barang-barang yang di produksi.
- b. Membawahi *Inspection Supervisor* dan *Chemist Analisis*
- c. Bertanggung jawab kepada *General Manager*

## **14. Production Engineering Departement**

Membuat atau memproduksi barang-barang yang sangat di butuhkan oleh konsumen

### **3.1.9 Sekilas Pelaksanaan Pelatihan di PT. Sanwa Parts Indonesia**

Hal pertama yang dilakukan oleh perusahaan sebelum melakukan pelatihan adalah melihat kebutuhan pelatihan yang harus didapatkan oleh

karyawan, baik itu karyawan baru maupun karyawan yang telah bekerja diatas 1 (satu) tahun. Untuk mengetahui kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan karyawan, maka perusahaan wajib membuat *training need analysis* (analisis kebutuhan pelatihan).

Analisa kebutuhan pelatihan dimulai dengan menentukan standar kompetensi dari tiap bagian didalam perusahaan dan selanjutnya dibuat matriks dari tiap jabatan dalam bagian tersebut. Standar kompetensi dibuat untuk menyamakan kemampuan dan keterampilan seorang karyawan pada posisi atau jabatan tertentu didalam perusahaan. Setelah dibuat standar kompetensi, maka perusahaan melakukan penilaian kompetensi dengan melihat kondisi real dari pencapaian kinerja, pemahaman soal pengetahuan pekerjaan, keterampilan dalam bekerja dan sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penilaian kompetensi karyawan akan dibandingkan dengan standar kompetensi yang telah dibuat sebelumnya, jika terdapat gap atau selisih antara hasil penilaian dengan standar kompetensi, maka dilakukan gap analysis (analisis kesenjangan).

Gap analisis merupakan salah satu alat yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Model analisis gap dalam tahapan evaluasi kinerja karyawan dapat diartikan pada perbedaan nilai pada data kompetensi aktual karyawan yang dinilai oleh atasan dengan nilai standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perbedaan nilai yang dihasilkan dapat digunakan perusahaan sebagai pertimbangan untuk evaluasi kebijakan manajemen.

Berdasarkan standar kompetensi bagian produksi yang ada di PT. Sanwa Parts Indonesia, diperoleh gambaran bahwa kompetensi karyawan terdiri atas; (1) manajemen, (2) kepemimpinan (leadership), (3) aplikasi penggunaan komputer, dan (4) teknik. Masing-masing atribut tersebut digunakan pula dalam penilaian kompetensi karyawan dan sebagai acuan analisa kebutuhan pelatihan yang harus didapatkan oleh karyawan.

Pelaksanaan program pelatihan PT. Sanwa Parts Indonesia dilakukan sesuai dengan jenis kebutuhan pelatihan sesuai dengan hasil analisis gap kompetensi sebelumnya. Setiap karyawan yang hasil analisis gap kompetensinya dirasakan kurang atau belum memenuhi standar, maka akan diberi pelatihan akan mengenai pengetahuan, keterampilan dan sikap mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. PT. Sanwa Parts Indonesia telah melaksanakan berbagai macam pelatihan kepada seluruh karyawan bagian produksi sesuai dengan bidang atau bagiannya.

Prosedur pelaksanaan pelatihan di PT. Sanwa Parts Indonesia di rancang oleh pihak internal perusahaan PT.Sanwa Parts Indonesia dengan unit kerja pengusul tentang pelaksanaan pelatihan yang meliputi materi, narasumber dan peserta pelatihan. Untuk jumlah pelatihan dibatasi tidak lebih dari 25 orang. Adapun mekanisme pelaksanaan pelatihan di PT. Sanwa Parts Indonesia yaitu:

1. Karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia khususnya karyawan baru mendapatkan pelatihan selama kurang lebih satu minggu
2. Jenis yang wajib diikuti oleh karyawan baru khususnya terdiri dari:

Penjelsan tentang profil perusahaan:

- Sejarah berdirinya perusahaan
- Struktur Organisasi
- Company policy & Slogan perusahaan

Penjelasan peraturan perusahaan:

- Jadwal kerja dan shift kerja
  - Kelengkapan seragam kerja
  - Kalender perusahaan
  - Ijin sakit dan permisi
  - Pemotongan upah
  - Absen kehadiran/kedisiplinan kerja
  - Peraturan PHK
3. Kriteria peserta pelatihan adalah karyawan baru PT. Sanwa Parts Indonesia.
4. Kriteria narasumber pelatihan adalah:
- Pelatihan teknis atau menyangkut skill (keterampilan) wajib mempunyai sertifikat pelatihan yang terakreditasi.
  - Pelatihan non teknis pernah melakukan pelatihan yang sejenis dan terakreditasi.

5. Evaluasi Pelatihan, terdiri dari:

- Evaluasi penyelenggaraan pelatihan
  - Evaluasi narasumber pelatihan
  - Evaluasi materi pelatihan (*pre dan post test*)
  - Evaluasi pasca pelatihan dari unit terkait
6. Sertifikat pelatihan hanya akan dapat diberikan kepada peserta yang memenuhi kriteria pelatihan
7. Bila dalam pelaksanaan pelatihan, peserta pelatihan mengalami kejadian yang tidak diharapkan yang terjadi akibat kelalaian/bekerja tidak sesuai dengan prosedur maka kejadian itu akan dipertimbangkan lagi.
8. Semua peserta pelatihan tidak diperbolehkan melaksanakan praktek dalam pelatihan tanpa bimbingan atau pengawasan dari instruktur atau fasilitator pelatihan selama masih tahap pelatihan.
9. Apabila dengan sengaja atau tidak sengaja menyebabkan kerudakan/merubah saran dan prasarana yang ada yang merugikan perusahaan, maka peserta akan ditindak lanjuti untuk bertanggung jawab,

Dalam rangka meningkatkan mutu karyawan maka berbagai upaya perbaikan dan pengembangan tenaga kerja pegawai telah dilaksanakan oleh pihak internal PT. Sanwa Parts Indonesia melalui pelatihan yang dilaksanakan selama ini. Pelaksanaan pelatihan dimaksudkan agar pengetahuan, keterampilan, dan sikap

mereka dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya semakin meningkat. Adapun pelatihan yang dilakukan pada karyawan produksi bagian mesin yaitu:

### **Tujuan Pelatihan Karyawan Baru**

- Meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki karyawan terutama dalam memproduksi Line Filter, IFT, Choke Coil dan Trans.
- Meningkatkan rasa percaya diri
- Meningkatkan kepuasan kerja
- Karyawan bisa mengetahui struktur organisasi di PT. Sanwa Parts Indonesia

### **Materi Training untuk Karyawan Baru**

- Pengenalan perusahaan

Pengenalan perusahaan berkaitan siapa pemiliknya, visi dan misi perusahaan, serta struktur organisasi sangatlah penting bagi seorang karyawan. Tujuannya agar mereka mengetahui dengan siapa harus bertanggung jawab dan agar dapat menjalankan tugas dengan rajin karena merasa mengenal pemiliknya.

- Pengenalan Tugas dan wewenang masing-masing

Karyawan baru ditunjukkan tugas serta wewenang masing-masing, sehingga tidak tumpang tindih dengan tugas dan wewenang karyawan lain. Hal ini diharapkan agar karyawan baru cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan

kerjanya, sehingga tanggung jawab yang diembannya bisa berjalan dengan baik.

- Materi tentang pembuatan atau merakit line filter, Choke Coil, IFT dan Tans

Setelah diberika materi tersebut, karyawan di minta untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan melihat contoh yang telah dilakukan oleh karyawan lainnya yang lebih senior dan mengikuti pembuatan komponen tersebut dengan diawasi oleh karyawan senior. Para karyawan baru diharapkan mampu belajar dari berbagai kesalahan yang mungkin terjadi serta belajar juga dari lingkungan kerjanya.

#### **Metode Pelatihan**

- Pre dan Post test Tertulis
- Diskusi
- Latihan langsung dan uji kompetensi

## **2. Training Perawatan Mesin Industri (Pemilihan bahan dan Proses)**

Keberlangsungan proses produksi pada suatu pabrik atau industri sangat ditentukan oleh kondisi operasi mesin-mesin produksinya. Salah satu upaya guna menjamin agar mesin-mesin produksi tetap beroperasi dengan baik adalah dengan melakukan perawatan.

Perawatan mesin industry yang baik mampu menjamin mesin produksi pada I kondisi yang terbaik. Meskipun demikian sering kali mesin produksi mengalami

kerusakan sehingga tidak dapat beroperasi sebagaimana mestinya. Kerusakan ini umumnya disebabkan akibat komponen-komponennya.

Materi Training Perawatan Mesin Industri ini mengajarkan peserta mengenal jenis-jenis bahan teknik dan sifat-sifatnya, standarisasi dan kodefikasi bahan teknik dan sifat-sifatnya, proses-proses pembuatan komponen, dll.

### **Peserta Pelatihan**

Peserta kegiatan pelatihan ini berjumlah 20 orang, yaitu karyawan lama yang beroperasi dibagian mesin.

### **Tempat**

Di ruang kelas Mesin PT. Sanwa Parts Indonesia

### **Tujuan Training Perawatan Mesin Industri**

Peserta diharapkan memiliki kemampuan untuk:

- a. Mengethui jenis-jenis bahan teknik berikut sifat dan standarisasinya
- b. Mengetahui tehnik karakterisasi
- c. Mengetahui proses pembuatan komponen
- d. Merumuskan spesifikasi teknis komponen

### **Materi Training Perawatan Mesin Industri**

- e. Jenis-jenis bahan tehnik, sifat-sifat dan standarisasinya
- f. Iatihan Tehnik-tehnik dan karakteristik bahan-bahan tehnik

- g. Metode-metode proses manufacturing
- h. Penyusunan spesifikasi tehnik dan gambar tehnik komponen mesin
- i. Study kasus

#### **Metode Pelatihan**

- Pre dan Posttest Tertulis
- Diskusi
- Latihan langsung dan uji kompetensi

#### **Trainer**

Pihak internal PT. Sanwa Parts Indonesia bagian Manajerial yang telah memiliki sertifikat.

Selain pelatihan yang diuraikan diatas masih banyak pelatihan lainnya yang dilakukan kepada karyawan PT. Sanwa Parts Indonesia baik bagian manajerial maupun bagian non-manajerial.

#### **3.1.10 Deskripsi Kinerja Pada PT. Sanwa Parts Indonesia**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai baik perseorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, yang meliputi Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pemantauan Kinerja pada PT. Sanwa Parts Indonesia digunakan untuk mengetahui sejauh mana karyawan menyelesaikan dan memberikan pekerjaannya secara optimal terhadap organisasi.

PT. Sanwa Parts Indonesia menilai kinerja karyawannya meningkat atau menurun, yaitu salah satunya menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*). *Key Performance Indicator* atau KPI adalah sebagai ukuran atau indikator yang akan memberikan informasi sejauh mana kita telah berhasil mewujudkan sasaran strategis yang telah kita tetapkan.

Berikut adalah salah satu data KPI (*Key Performance Indicator*) bagian produksi yang di buat oleh PT. Sanwa Parts Indonesia:

**Tabel 3.2 Data KPI PT. Sanwa Parts Indonesia**

No	Key Performance Indicator (KPI)	UOM	Target	Jan s.d Mar	Alasan
1	Durasi downtime machine	Jam	60 menit/bulan	150 menit	Perbaikan mesin dan ketersediaan sparepart yang kurang
2	Frekuensi downtime machine	Angka	2 kali/tahun	3 kali/tahun	Operator yang kurang handal
3	Defect rate	%	0.005%	0.004%	Penggunaan mesin-mesin baru
4	Jumlah order yang dapat dipenuhi	%	100%	94%	Kinerja operator belum maksimal
5	Pemenuhan GMP/ISO	%	100%	96%	Pemahaman operator akan kualitas mutu masih kurang
6	Waste (scrap)	%	0.5%	0.6%	Rendahnya efisiensi mesin produksi
7	Biaya lembur karyawan per shift	Jam	350 jam	367 jam	Target produksi tepat waktu tidak dapat dipenuhi

**Sumber: Data Internal PT. Sanwa Parts Indonesia**

Kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sanwa Parts Indonesia dapat dilihat dalam tabel 3.1 mengenai hasil KPI selama bulan januari-maret 2015. Dimana berdasarkan data hasil penilaian kinerja karyawan bagian produksi karyawan dapat diketahui bahwa dari bulan ke bulan produksi perusahaan tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Data menunjukkan dari bulan januari ke bulan maret 2015 mengalami penurunan kinerja dimana produktivitas perusahaan menjadi 94%, begitu juga dengan produk cacat dan limbah sisa produksi yang mengalami peningkatan dari bulan januari s.d maret 2015.

Berdasarkan KPI diatas, PT. Sanwa Parts Indonesia akan menilai lebih lanjut untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya.

PT. Sanwa Parts Indonesia melakukan penilaian kinerja setiap 6 bulan sekali berdasarkan pencapaian target yang telah ditentukan setiap bulannya, yang dinilai dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dalam bekerja, tingkat kehadiran dan kerja sama mereka dalam menyelesaikan pekerjaanya.

PT. Sanwa Parts Indonesia akan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya setiap 6 bulan sekali, kemudian akan ditinjau kinerja karyawannya, apakah kinerjanya mengalami penurunan atau peningkatan, jika mengalami penurunan maka pihak manajemen akan menampilkan rencana perbaikan kinerja yaitu salah satunya melalui pelatihan, jika kinerja meningkat maka akan ditinjau kemajuan yang telah di capai dengan cara mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.

## **3.2 Metode Penelitian**

### **3.2.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan variable yang diteliti maka jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2005:29) “statistic yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum”.

#### **Metode analisis data yang dilakukan adalah:**

1. **Metode Deskriptif**, yaitu metode pembahasan masalah dengan memaparkan, menafsirkan dan menulis suatu keadaan atau peristiwa kemudian menganalisis serta mengambil kesimpulan dari masalah yang dibahas.
2. **Metode Verifikatif** yaitu, metode untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistic, dalam hal ini dihitung koefisien korelasi antar variabel pelatihan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dan uji signifikan yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis, serta uji determinasi untuk mengetahui berapa besar presentasi pengaruh variabel pelatihan (X) dan prestasi kinerja karyawan (Y).

### **3.2.2 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2009:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Sanwa Parts Indonesia bagian produksi yang berjumlah 457 orang.

### 3.2.2.2 Sampel

Menurut Sugiono (2012:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang diambil dari populasi harus dapat mewakili keseluruhan populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah salah satu teknik dari *Probability Sampling* yaitu *Simple Random Sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel menurut Sugiono (2012:82).

Dalam menentukan sampel akan menggunakan rumus *slovin*. Husein Umar (2005:78) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:  $n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$e^2$  = tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir  
(tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini 10%)

$$n = \frac{457}{1 + 457 \cdot 0,01} = 99,78 \text{ atau } 100 \text{ responden}$$

Maka dari hasil perhitungan tersebut telah ditentukan sampel yang akan berperan sebagai responden dari penelitian ini berjumlah 100 responden. Menurut Rescoe dalam Sugiyono (2012:74) menyebutkan “persyaratan minimal untuk sampel adalah 30 responden, namun semakin besar sampel akan memberikan hasil yang lebih akurat.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Metode Pengumpulan data**

Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain (Sugiyono, 2012:225). Data ini digunakan untuk mendukung informasi dari data primer, data primer merupakan sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono, 2012:225).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Data Primer**

Diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak PT. Sanwa Parts Indonesia, selain dari hasil wawancara dilakukan pengamatan tidak langsung pada objek peneliti yaitu dengan menyebarkan kuesioner dan observasi langsung kepada pihak yang terkait.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literature seperti buku-buku teori, dokumen-dokumen yang berisi informasi dari instansi yang bersangkutan dengan penelitian. Karya ilmiah yang dipublikasikan serta artikel-artikel yang berasal dari internet berupa data-data teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

### 3.3.2 Instrumen Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuisioner

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang berkaitan dengan indikator – indikator dalam variabel penelitian yang di berikan penulis secara langsung kepada pegawai untuk diisi.

#### 2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari teori-teori dari bahan-bahan literatur, *textbook*, maupun catatan dari perkuliahan yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas sebagai bahan pendukung yang penulis tuangkan dalam tinjauan pustaka.

#### 3. Penelitian Lapangan

Yang dilakukan dengan cara:

##### a. Wawancara

Suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan respondennya. Wawancara ini peneliti mendapatkan data

secara langsung dari bagian kepegawaian dan beberapa pihak pegawai, sehingga peneliti dapat menerima data yang nantinya sangat membantu dalam mengolah data-data yang ada.

b. Menyebarkan Kuesioner

Penyebaran kuesioner ini dilakukan kepada pegawai PT. Sanwa Parts Indonesia. Pada penelitian ini dilakukan kuesioner tertutup dimana jawaban untuk setiap pertanyaan telah tersedia. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert, Menurut Sugiyono (2009:86) bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban akan diberi skor 1 sampai 5, maka responden harus mendukung pernyataan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif). Adapun prosedur penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan
2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan yang tertulis disertai dengan alternatif jawaban yang sudah disediakan. Pemetaan bulir dengan kuesioner variabel Pelatihan (X) sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y).
3. Menetapkan kriteria pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Alat ukur yang digunakan dalam pemberian skor daftar pertanyaan yang menggunakan skala likert dengan ukuran ordinal artinya yang diteliti mempunyai lima peringkat, seperti yang terlihat pada tabel 3.2 dibawah ini.

**Tabel 3.3**

**Skala likert untuk kuesioner positif**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber: Sugiyono (2009)**

4. Menyebarkan kuesioner

Penyebaran kuesioner sebagai alat pengumpulan data, perlu diuji kelayakannya karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias. Pengujian instrumen ini dilakukan melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

**3.3.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

**3.3.3.1 Uji Validitas**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2012:172). Untuk menguji validitas instrumen dapat menggunakan 30 orang sampel dan dilakukan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen dalam suatu faktor dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total.

Metode yang digunakan adalah korelasi item total yaitu konsistensi antar skor item keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap item dan skor secara keseluruhan, yang merupakan dasar dari korelasi

*pearson (product moment)*. Adapun rumus korelasi *pearson* yang digunakan tersebut adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya responden
- X = Skor total pertanyaan responden variabel X
- Y = Skor total pertanyaan responden variabel Y
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam variabel X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam variabel Y
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat msing-masing variabel X
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing variabel Y

Lalu nilai korelasi ini dibandingkan dengan nilai r kritis, nilai r kritis yang diambil biasanya antara 0,3-0,4, nilai korelasi *product moment person* dibandingkan dengan nilai r kritis, jika nilai koefisien korelasi skor item dengan skor total lebih besar dari 0,3 maka item-item tersebut dapat dinyatakan valid (Sugiyono (2012:177)).

### 3.3.3.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang realibel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2012:173). Untuk menguji realibilitas instrumen digunakan pengujian

ekuivalen, yaitu pertanyaan yang secara bahasa berbeda, tetapi maksudnya sama. Pengujian reliabilitas instrumen dihitung dengan cara mengkorelasikan antara data instrumen yang satu dengan data instrumen yang dijadikan ekuivalen. Bila korelasi positif dan signifikan, maka instrumen dapat dinyatakan reliabel (Sugiyono 2012:184).

Adapun tujuan dari uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap subjek dengan menggunakan alat yang sama.

Kriteria untuk menguji reliabilitas, sebagai berikut.

- a) Jika  $r$  hitung (*Cronbach's Alfa*)  $>$   $r$  tabel, maka item pertanyaan reliabel.
- b) Jika  $r$  hitung (*Cronbach's Alfa*)  $<$   $r$  tabel, maka item pertanyaan tidak reliabel.

### **3.4 Variabel dan Operasional Variabel**

Sugiyono (2009:38) mendefinisikan variabel sebagai segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009:39).

Berdasarkan dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan,” maka variabel yang akan diuraikan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) yaitu pelatihan terdiri atas:
  - a. Reaksi
  - b. Pembelajaran
  - c. Perilaku
  - d. Hasil
2. Variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai terdiri atas:
  - a. Kuantitas dari hasil
  - b. Kualitas dari hasil
  - c. Ketepatan waktu dari hasil
  - d. Kehadiran
  - e. Kemampuan bekerja sama

Uraian dalam pengukuran (instrumen penelitian) berpijak pada kerangka kerja konseptual yang dirumuskan dalam tujuan teoritis, atau konsep-konsep kunci yang menjadi dasar penyusunan instrument penelitian yang dijabarkan dalam operasionalisasi variabel baik variabel terikat maupun variabel bebas. Operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Maka peneliti menjabarkan dalam konsep operasional variabel pada sebuah tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Operasionalisasi Variabel**  
**Pelatihan dan Kinerja karyawan**

**Tabel 3.1 Operasionalisasi variable (x)**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Pelatihan (X1)  “Pelatihan adalah intervensi pembelajaran berjangk pendek, pelatihan dilakukan untuk membangun sikap, pengetahuan dan keterampilan guna memenuhi kebutuhan kerja saat inidan masa depan”. (Dubois dan Rothwell 2004:126)	<b>Reaction</b> (Reaksi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterampilan pelatih (instruktur).</li> <li>- Kelengkapan fasilitas pelatihan.</li> <li>- Peran aktif peserta pelatihan.</li> <li>- Materi pelatihan.</li> <li>- Metode pelatihan.</li> <li>- Tujuan dan sasaran pelatihan yang jelas.</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
	<b>Learning</b> (Pembelajaran)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan peserta meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan.</li> <li>- Kemampuan peserta meningkatkan keterampilan dalam bekerja.</li> <li>- Kemampuan peserta memperbaiki sikap pada saat bekerja.</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
	<b>Behavior</b> (Perilaku)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan peserta dalam menerapkan hasil pelatihan.</li> <li>- Kemampuan peserta bekerja lebih efektif dan efisien.</li> </ul>	<b>Ordinal</b>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan peserta lebih disiplin dalam bekerja.</li> <li>- Kemampuan peserta lebih bertanggung jawab dalam pekerjaan.</li> </ul>	
	<b>Result</b> (Hasil)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyelenggaraan pelatihan meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja</li> <li>- Penyelenggaraan pelatihan meningkatkan kinerja karyawan.</li> </ul>	

**Operasional variable (y)**

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b> “Kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu	Kuantitas dari hasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesesuain jumlah barang yang di hasilkan sesuai target.</li> <li>- Penanganan dalam memproduksi barang sesuai dengan take time yang telah ditetapkan (15 detik).</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
---	----------------------	--	----------------

atau kegiatan selama periode waktu tertentu”.  Faustino Cardoso Gomes (2003;135)	Kualitas dari hasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengerjakan pekerjaan penuh dengan perhitungan.</li> <li>- Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan.</li> <li>- Mengerjakan pekerjaan dengan cekatan</li> <li>- Bekerja dengan mutu dan hasil yang maksimal.</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
	Ketepatan waktu dari hasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memanfaatkan waktu sebaik mungkin dan secara optimal.</li> <li>- Pelaporan hasil kerja dengan tepat waktu.</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
	kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hadir tepat waktu.</li> <li>- Tingkat kehadiran.</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
	Kemampuan bekerja sama	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kerja sama dengan rekan kerja satu tim.</li> <li>- Kerja sama dengan atasan.</li> </ul>	<b>Ordinal</b>

### 3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, menurut Sugiyono (2009:29) statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang di teliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

### 3.5.1 Analisis Data secara Deskriptif

Menurut Sugiono (2004:169) bahwa “Anallisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi”. Adapun untuk analisis deskrtif penulis akan menghitung skor rata-rata pada masing-masing indicator dan menyesuaikan pada tabel interpretasi skor rata-rata jawaban responden guna mendeskripsikan hasil skor rata-rata tanggapan responden. Dalam penelitian ini, mendeskripsikan dari variabel penelitian terutama untuk melihat gambaran umum penelitian responden atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian.

Dalam membentuk rentang skor kategori untuk variabel X dan variabel Y yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2003:201)

Dimana rentanng skor dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m - n)}{b}$$

Keterangan:

RS : Rentang skor                      m : Skor tertinggi item

n : Skor terendah item              b : Jumlah kelas

**Tabel 3.5**

**Pedoman untuk kriteria interpretasi skor garis kontinum**

No	Keterangan	Skor / Nilai
1	Sangat Rendah (SR)	0% - 20%
2	Rendah (R)	21% - 40%
3	Cukup (C)	41% - 60%
4	Tinggi (T)	61% - 80%
5	Sangat Tinggi (ST)	81% - 100%

**Sumber: Husein Umar (2003)**

**Tabel 3.6**

**Daftar Tabel Distribusi Frekuensi Rata-rata**

No	Keterangan	Skor rata-rata
1	Sangat Rendah (SR)	100 - 180
2	Rendah (R)	180 - 260
3	Cukup (C)	260 - 340
4	Tinggi (T)	340 - 420
5	Sangat Tinggi (ST)	420 - 500

**Sumber: Riduwan, (2010:53)**

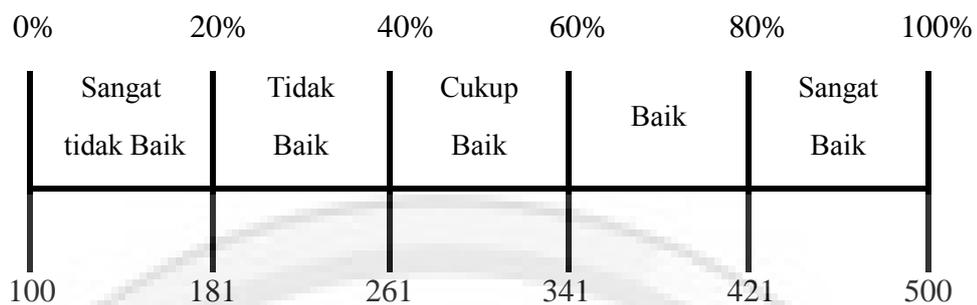
Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung sebagai berikut:

(Responden: 100)

- Skor tertinggi =  $5 \times 100 = 500$  (m)
- Skor terendah =  $1 \times 100 = 100$  (n)
- RS =  $(500-100) : 5 = 80$

Keterangan:

- Bobot terendah : 1
- Bobot tertinggi : 5
- Rentang Skor : 80



**Gambar 3.3 Garis Kontinum**

Dimana setiap klasifikasi nilai yang terdapat dalam garis kontinum menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari objek peneliti. Sehingga dapat menjelaskan secara deskriptif bagaimana keadaan variabel yang diteliti dan menempatkan pada kolom kategori yang sesuai dengan total skor dan persentase yang didapat. Untuk menentukan persentase setiap kategori untuk variabel X dan variabel Y dengan rumus sebagai berikut:

$$P (\%) = \frac{\text{skor total} - \text{skor terendah}}{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}} \times 100\%$$

Sedangkan kriteria pengklasifikasian secara keseluruhan yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2000:224) sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah klasifikasi}}$$

### 3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistic dan menitik beratkan pada pengungkapan

perilaku variabel penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana antara variabel pelatihan (X) dan kinerja pegawai (Y), regresi linier sederhana karena penelitian ini hanya dua variabel, yaitu variabel pelatihan sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y), uji regresi untuk mengetahui berapa besar presentasi pengaruh variabel pelatihan (X) terhadap kinerja pegawai (Y), serta uji signifikansi yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus regresi karena skala data yang digunakan interval.

#### A. Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variable independen (Pelatihan) dapat diprediksikan melalui variable dependen (Kinerja) atau prediktor secara individual. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variable dependen dapat dikatakan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya.

Regresi sederhana didasarkan pada pengaruh fungsional ataupun kausal satu variable independen dengan satu variable dependen. Untuk memudahkan proses pengolahan data yang telah terkumpul penulis menggunakan bantuan program *SPSS 22 for Windows* agar data yang dihasilkan lebih cepat dan tepat.

Regresi ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pelatihan (x) terhadap variabel kinerja (y) adalah menggunakan teknik analisis koefisien regresi (R Square), dimana penggunaan koefisien regresi dinyatakan dalam persentase, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{R Square} = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R Square = Koefisien Regresi

$r^2$  = Koefisien Korelasi kuadrat

100% = Persentase

#### B. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus regresi karena skala datanya interval. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang berarti (signifikan) atau tidak antara variabel pelatihan (X) dan variabel kinerja pegawai (Y).

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji t) sebagai berikut:

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

Keterangan:

$t$  = koefisien Uji -  $t$

$r$  = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

$n$  = jumlah sampel

Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), yaitu probabilitas kesalahan menolak hipotesis yang ternyata benar, dimana semakin kecil tingkat signifikansi berarti semakin mengurangi resiko salah. Maka ditentukan  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $N-2$

- Jika signifikansi hitung  $> 0,05$  maka variabel tidak berpengaruh signifikan. Maka pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Jika signifikansi hitung  $< 0,05$  maka variabel berpengaruh signifikan. Maka pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3.6 *Method of Successive Interval (MSI)*

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f. Tentukan nilai densitas untuk setiap z yang diperoleh
- g. Tentukan nilai skala (*Scale Value*) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \quad K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

Kriteria/unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Scale Value</i>					

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah