

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR (Bank Prekreditan Rakyat) NBP 30 Ciwidey, jalan Bhayangkara No.348. Telp (022) 5927694.

3.1.1 Profil PT. BPR NBP 30 Ciwidey

PT. Bank Prekreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 30 (BPR) merupakan lembaga keuangan bank yang berdiri di kecamatan ciwidey dan beroperasi sejak tanggal 23 April 1994. Pada awalnya dengan nama PT. BPR Ciwidey Bumiasih, dan kemudian diakuisisi oleh PT. Nusantara Bona Pasogit (PT.NBP) berkedudukan di Jakarta dan sebagai Holding pada tahun 1998. BPR ini berada dibawah naungan Asih Grup (PT Asuransi Jiwa Bumiasih Jaya) sampai dengan juli 2011, dan sekarang menjadi PT. Nusantara Bona Pasogit (PT.NBP) berkedudukan di Jakarta dan sebagai Holding yang terdiri dari 33 BPR tersebar di Sumatera Utara, Banten dan Jawa Barat.

Dengan mendukung program pemerintah dalam mewujudkan pembangunan perekonomian masyarakat kecil dan menengah, dengan kegiatan ini diharapkan dapat terciptanya pemerataan pembangunan yang dapat mencakup masyarakat sampai ke pelosok-pelosok.

Selama 1 (satu) dasawarsa ini terlihat pertumbuhan yang cukup baik, mengingat saat ini jumlah nasabah BPR telah mencapai 8.000 orang dan nasabah peminjam mencapai 3.500 orang. Saat ini PT. BPR NBP 30, telah memiliki 1 (satu) kantor

cabang pelayanan, yang terletak di JL. Warunglobak No 3A Katapang – Soreang No. Telp (022) 5880690 yang berdiri sejak 18 Maret 2008 dan memiliki 1 (satu) kantor pelayanan yang terletak di JL. Raya Nanjung No 86 Margaasih- Bandung No. Telp (022) 66773717 yang berdiri sejak 20 Febuari 2004, dan sampai saat ini masih terus mengembangkan diri. Uraian Dari Sisi Bisnis PT. Bank Prekreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) 30 Ciwidey dalam menjalankan bisnisnya dilihat dari beberapa aspek, adapun aspek-aspeknya meliputi :

A. Manajemen Pemasaran

PT. Bank Prekreditan Rakyat NBP 30 Ciwidey dalam memasarkan produknya, terlebih dahulu melakukan survey ke tempat-tempat seperti pasar dan rumah-rumah untuk memberikan pengenalan seperti pelayanan dan informasi tentang produk BPR sehingga calon nasabah tertarik melakukan pinjaman, dan hingga saat ini BPR NBP 30 ciwidey ini sudah sangat diakui keberadaannya yang memudahkan bagian pemasaran untuk mendapatkan calon nasabah karena pembicaraan dari satu orang kepada orang lain sehingga banyak calon nasabah yang langsung datang ke tempat untuk melakukan pinjaman.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

PT. Bank Prekreditan Rakyat NBP 30 Ciwidey memiliki karyawan sebanyak 40 orang. Karyawan yang dimiliki PT.BPR NBP 30 Ciwidey merupakan karyawan yang berkualitas dilihat dari wawasan, pendidikan dan keterampilan yang memenuhi spesifikasi yang dibutuhkan sehingga target dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

C. Manajemen Keuangan

PT. BPR NBP 30 Ciwidey memulai usahanya dengan modal awal hanya Rp.50.000.000 dan asetnya sekarang sudah mencapai 16M dan jumlah nasabahnya terus berkembang dari saat berdiri hanya 50 orang dan sekarang menjadi 8.000 nasabah.

D. Manajemen Operasional

Dalam sistem operasionalnya PT. BPR NBP 30 Ciwidey sangat baik karena dilakukan secara teliti dan rutin setiap bulannya seperti halnya melakukan pengawasan tentang kegiatan operasional BPR, memeriksa kelengkapan berkas-berkas realisasi kredit, memeriksa kelengkapan laporan ke Bank Indonesia setiap bulannya.

3.1.2 Visi dan Misi PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) 30 Kantor

a. Visi PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona pasogit (NBP) 30.

Adapun misi PT. BPR NBP 30 adalah menjadi BPR yang tangguh dan terpercaya

b. Misi PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP) 30.

Adapun misi PT. BPR NBP 30 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Nilai Perusahaan
2. Menumbuhkan Rasa Aman Dan Bangga Dihati Konsumen
3. Meningkatkan Profesionalitas SDM
4. Meningkatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi

PT. BPR NBP 30 Ciwidey yang berada di Jalan Bhayangkara No.348 Ciwidey kabupaten Bandung menjelaskan tentang keterkaitan antara setiap pekerjaan di dalam struktur organisasinya sebagai berikut :

Kepala bagian *Marketing* mengawasi *Marketing* yang mengkoordinir dan mengawasi *Funding* dan *Landing*, dimana tugas *Funding* menemukan calon nasabah yang sudah memiliki uang dan bank memberikan jenis pelayanannya seperti deposito dan giro dan datanya diserahkan kepada *Customer Service* untuk diproses, dan tugas *Landing* mencari nasabah yang ingin meminjam dana setelah mendapatkan calon nasabah datanya diserahkan kepada Kepala Seksi Pemasaran (*Marketing*) untuk dilakukan peninjauan lapangan, dilihat kelengkapan persyaratan, setelah semuanya selesai akan diberikan kepada *Legal&Credit Support* untuk di verifikasi ulang seperti melakukan survey terhadap jaminan, setelah selesai diberikan kepada **Direktur** yang akan memberikan keputusan terhadap persetujuan kredit untuk menandatangani surat persetujuan tersebut, *Legal&Credit Support* pun dalam mempersiapkan pengikatan kredit di monitoring oleh Kepala Seksi Pemasaran (*Marketing*) bahkan *Marketing* dalam melakukan pengawasan, pembinaan dan penyelesaian terhadap kredit bermasalah ditangani oleh *Legal&Credit Support*. *Admin Kredit* memiliki tugas dalam menghitung *NPL (Non Performance Loan)* setiap hari dan Kepala Seksi Pemasaran (*Marketing*) yang akan memonitor *NPL (Non Performance Loan)* harian tersebut dan *Admin Kredit* juga berkoordinasi dengan *Accounting* dalam melakukan mutasi dan membuat, mengkoordinir laporan harian, bulanan, dan tahunan yang akan

diperiksa dan di verifikasi oleh Satuan Pengawas Internal (*Iternal Control*) bahkan *Admin Kredit* membantu *Accounting* dalam membuat rincian kredit untuk laporan bulanan ke Bank Indonesia dan laporan untuk ke komisaris PT.BPR. *Accounting* dalam melakukan posting slip-slip atau pembukuan pada computer dilakukan oleh *Entering Data Processing (EDP)* dalam mencetak dan menatausahaakan yang berhubungan dengan EOD (End Of Day), EOM (End Of Month), dan EOF (End Of Year). *Accounting* pun dalam menatausahakan arsip-arsip diberikan kepada *Costumer Service* untuk mengarsip semua dokumen yang diperlukan dengan baik dan rapih. *Teller* menyiapkan dan membuat laporan transaksi *Teller(System NBP SyS)* yang dicatat oleh *Admin Kredit* dan *Teller* memberikan informasi yang berhubungan dengan transaksi untuk diberikan kepada *Accounting* untuk dilakukan posting slip-slip transaksi. *Teller* juga memberikan informasi transaksi setiap harinya kepada satuan pengawas internal (*Internal Control*) untuk diverivikasi. *Entering Data Processing (EDP)* berkoordinasi dengan bagian-bagian seperti *Teller, Costumer Service, Admin Kredit, Accounting, Marketing, Legal&Credit Support* dan Bagian umum untuk pemberian informasi perusahaan. Bagian umum menatausahakan pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana PT. BPR NBP 30 cccc. Ciwidey yang diperiksa oleh Kepala Seksi Operasional. Semua kegiatan Operasional PT.BPR NBP 30 Ciwidey dipimpin oleh Direktur dan diawasi secara rutin oleh Kepala Seksi Operasional.

3.1.2 Deskripsi Program Pelatihan Pada PT.BPR NBP 30 Ciwidey

PT.BPR NBP 30 Ciwidey melaksanakan program pelatihan secara rutin setiap 2 bulan sekali. Pelaksanaan program pelatihan PT.BPR NBP 30 Ciwidey ini dilakukan berdasarkan jenis kebutuhan pekerjaan di PT.BPR NBP 30 Ciwidey seperti pencapaian target perusahaan, masyarakat dan individual, kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta ketelitian karyawan dalam pekerjaan yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan skill karyawan terhadap pekerjaannya, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan serta untuk menangani setiap permasalahan dalam pekerjaannya. Peserta program pelatihan yang dilaksanakan adalah semua karyawan PT.BPR NBP 30 Ciwidey yang berjumlah 40 orang termasuk karyawan baru ataupun yang sudah lama bekerja diwajibkan untuk mengikuti pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan atau menyesuaikan skill dan pengetahuan dengan perkembangan jaman dalam mengerjakan pekerjaan serta memperbaiki sikap dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, peningkatan skill knowledge dan behavior untuk karyawan itu sendiri serta untuk pencapaian tujuan perusahaan.

3.1.3 Program Pelatihan PT.BPR NBP 30 Ciwidey

PT. BPR NBP 30 telah menyelenggarakan program pelatihan yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Pelatihan Internal

Pelatihan yang dilakukan secara formal oleh perusahaan untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi dan prestasi karyawan. Metode dan materi pelatihan ditentukan sendiri oleh perusahaan. Hasil dari wawancara dengan perusahaan didapat bahwa PT BPR NBP 30 menggunakan *Metode On The Job Training*. *Metode On The Job Training* yang ditujukan adalah untuk memberikan secara langsung petunjuk pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan. *Trainer* pada jenis pelatihan ini pada umumnya merupakan karyawan-karyawan ahli atau senior yang dianggap memiliki wawasan untuk berbagi wawasan, keterampilan, maupun pengalaman kepada karyawan lainnya. Beberapa pelatihan yang telah diberikan sangat beragam, diantaranya :

a. Survey & Penilaian Angunan

Jenis pelatihan untuk memperoleh data dan informasi dari *costumer service* atau dari pihak lain yang akan digunakan dalam melakukan analisa kredit terhadap kelayakan *costumer* memperoleh pembiayaan, yang mempunyai tujuan mengenal secara personal *costumer*, memperoleh informasi *background* dan operasional *costumer*, analisa karakter *costumer* dan pemberian keputusan kredit yang tepat.

b. Selling Skills

Jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan bagian pemasaran. Pelatihan ini bertujuan untuk mengerti paradigma salesman or marketer professional, memahami proses dan langkah-langkah menjual secara efektif dan professional, memahami strategi prospecting serta mampu melakukan pengembangan jaringan pelanggan, terampil melakukan *Relationship, Display & Conviction Selling, Handling Objection*

& *Closing Technique*, meningkatkan kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) dalam melakukan proses menjual dan bernegosiasi dengan taktis, melipitandakan ketangguhan mental (*Adversity Quotient*) sebagai seorang penjual sukses, dan menjadi seorang penjual profesional yang antusias dalam mencapai target bisnis.

c. Analisa Kredit Mikro

Jenis pelatihan pemberian kredit yang sebagian besar tertuju pada usaha mikro tentu memerlukan cara khusus di dalam menentukan kelayakan nasabah yang akan dibiayai.

d. Sisdur Perlindungan Konsumen

Jenis pelatihan yang mengarah tentang keberadaan nasabah atau konsumen harus benar-benar dipelihara dengan baik dan terpuaskan dengan mutu layanan yang semakin baik. Nasabah yang puas dengan layanannya akan menjadi bentuk promosi tersendiri (*customer get customer*).

e. Strategi Penyelesaian Kredit Bermasalah

Jenis pelatihan yang mengacu tentang penanganan kredit bermasalah, dan melakukan tindak lanjut seperti mengunjungi kembali tempat usaha yang dijalankan, memberikan surat peringatan kepada debitur, penyitaan barang jaminan, penjualan barang-barang jaminan untuk melunasi hutangnya atau penjadwalan ulang dengan mengadakan perubahan syarat kredit yaitu menyangkut jadwal pembayaran beserta perubahan besarnya angsuran kredit. Kredit bermasalah tidaklah selalu dapat diselamatkan baik secara damai atau secara hukum, dalam penyelesaian kredit

bermasalah, maka bank memilih kredit-kredit usaha yang lebih mudah diselamatkan terlebih dahulu.

f. Perpajakan

Jenis pelatihan yang dilakukan untuk mengetahui penerapan perencanaan pajak (*tax planning*) terhadap penghasilan yang dibayar oleh PT. BPR NBP 30 Ciwidey.

g. System Administrasi Kredit

Jenis pelatihan yang mengatur pelaksanaan system dan prosedur pemberian kredit.

h. Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada semua karyawan yang bertujuan menjaga *performance* agar semua pekerjaan akan maksimal di semua lini.

Jenis-jenis pelatihan tersebut diberikan rata-rata kepada karyawan yang memiliki jabatan yang telah dilaksanakan dan dievaluasi dalam enam bulan sekali dan diukur pada level pembelajaran yaitu *pretest* dan *post test*.

2. Pelatihan Eksternal

Pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi atau lembaga di luar perusahaan dikarenakan perusahaan tidak dapat memfasilitasi suatu jenis pelatihan tertentu baik dari segi *trainer*, materi maupun sarana dan prasarana. Karyawan tertentu ditunjuk oleh perusahaan untuk mempresentasikan perusahaan untuk menggali ilmu dan informasi yang kemudian dapat diajarkan kembali kepada karyawan lainnya melalui pelatihan internal.

3.1.4 Deskripsi Prestasi Kerja Pada PT. BPR NBP 30 Ciwidey

Prestasi kerja merupakan apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan yang meliputi waktu, kemampuan, kuantitas kerja dan sikap. Prestasi kerja pada karyawan PT.BPR NBP 30 Ciwidey digunakan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. PT.BPR NBP 30 Ciwidey menilai prestasi kerja karyawan meningkat atau menurun menggunakan penilaian prestasi kerja yang akan diukur berdasarkan faktor-faktor yang telah ditentukan oleh perusahaan dan setelah terlihat hasil yang diperoleh setiap karyawannya PT.BPR NBP 30 Ciwidey akan meninjau lebih lanjut untuk mempertahankan atau meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Penilaian Prestasi Kerja pada PT.BPR NBP 30 Ciwidey PT. BPR NBP 30 Ciwidey melakukan penilaian prestasi kerja pada seluruh karyawannya setiap 6 bulan sekali berdasarkan pencapaian target yang telah ditentukan setiap bulannya, kecepatan, karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kehadiran/tingkat absensi karyawan, sikap menyelesaikan pekerjaannya, dan penyelesaian setiap kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara melakukan Evaluasi setiap 6 bulan sekali sesuai dengan pekerjaan dan target yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan kemudian akan dilihat hasilnya jika prestasi kerja meningkat kemudian akan ditinjau kemajuan yang telah dicapai tetapi jika prestasi kerja menurun pihak manajemen akan menampilkan rencana perbaikan kinerja. Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk melihat sejauh mana hasil yang di peroleh oleh setiap karyawannya dan hasil yang diperoleh

akan ditinjau untuk dipertahankan dan diperbaiki yang berguna untuk kelangsungan perusahaan

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, menurut Sugiyono (2005:29) statistik 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 statistik. Dalam hal ini dihitung koefisien korelasi antara variabel pelatihan (X) dan prestasi kerja (Y) dan uji signifikansi yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis, serta uji determinasi untuk mengetahui berapa besar presentasi pengaruh variabel pelatihan (X) dan prestasi kerja (Y).

3.2.2 Populasi dan Sample

3.2.2.1 Populasi

Menurut Supranto (2009:22) yang dimaksud populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain karena karakteristiknya. Perbedaan-perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang berlainan. Misalnya karyawan perusahaan, disini elemennya berupa “orang” tetapi dapat dibedakan karakteristiknya melalui umur, gaji pokok, dll.

Berdasarkan uraian tersebut maka populasi pada penelitian ini ditetapkan suatu kriteria dan karakteristik tertentu yang sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Adapun karakteristik dari populasi yang dimaksud yaitu para karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit yang berjumlah 40 orang.

3.2.2.1 Sampel

Menurut Sugiyono (2005:109) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sample adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini terdapat 40 sedangkan sample yang diambil 40 orang karyawan.

Menurut Arikunto (2006:12) apabila sampelnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah sampelnya besar (lebih dari 100), maka dapat diambil antara 10-15% dan 20-25% atau lebih.

3.2.3 Data dan Sumber Data

3.2.3.1 Data

Menurut Istijanto (2008:26) Data merupakan sesuatu yang harus dikumpulkan terlebih dahulu oleh periset sebelum diolah menjadi informasi. Dalam penelitian ini menggunakan data yang berdasarkan asal atau sumbernya yaitu ada dua.

3.2.3.2 Sumber Data

Menurut Supranto (2009:11) Sumber data penelitian terdiri dari sumber data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder adalah merupakan data yang sudah diterbitkan atau digunakan pihak lain.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan turun secara langsung untuk meninjau dan meneliti ke perusahaan yang menjadi objek penelitian dengan cara :

a. Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap subjek penelitian dengan mengamati subjek yang diteliti tersebut untuk kelengkapan data dan untuk mendapatkan gambaran mengenai perusahaan sehingga diharapkan data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Metode ini digunakan

untuk memperoleh data tentang bagaimana pelaksanaan pelatihan di PT. BPR NBP 30 Ciwidey.

b. Wawancara

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan atau terkait yang dapat memberikan keterangan-keterangan dan data yang diperlukan. Wawancara ini peneliti mendapatkan data secara langsung dari manajer dan beberapa pihak karyawan, sehingga peneliti dapat menerima data yang nantinya sangat membantu dalam mengolah data-data yang ada, serta sebagai penguat data yang diperoleh dalam mengetahui pelaksanaan pelatihan di PT. BPR NBP 30 Ciwidey.

c. Kuesioner

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

2. Penelitian Kepustakaan

Yaitu 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 dituangkan dalam tinjauan pustaka.

3.2.5 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu :

1. Variabel Independen (Variabel X)

Adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini pelatihan (X) merupakan variabel yang mempengaruhi.

2. Variabel Dependen (Variabel Y)

Adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, dimana prestasi kerja karyawan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi.

Kedua variabel di atas akan diukur melalui observasi langsung dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang dibagikan kepada para karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat NBP 30 Ciwidey.



Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan (x) Pelatihan adalah suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seseorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Edwin B.Flippo 1995:75)	- Knowledge		
	a. Pengetahuan Faktual	- Mengingat	Ordinal
		- Menghafal	Ordinal
	b. Pengetahuan Konseptual	- Memahami	Ordinal
		- Menjelaskan	Ordinal
		- Membandingkan	Ordinal
	c. Pengetahuan Prosedural	- Menerima	Ordinal
		- Mengaplikasikan	Ordinal
	- Skill	- Menjalankan	Ordinal
		- Menerapkan	Ordinal
	- Menanggapi	Ordinal	
	- Behavior (sikap)	- Menilai	Ordinal
		- Merancang	Ordinal
		- Menggunakan	Ordinal

Prestasi Kerja (Y) Prestasi kerja adalah kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas oleh individu atau sekelompok orang dalam bekerja. <i>Schermerhorn (1993:338)</i>	- Mutu kerja		Ordinal
	- Kuantitas kerja	- Kemampuan - Ketelitian	Ordinal
	- Ketangguhan	- Kecepatan	Ordinal
			Ordinal
	- Sikap	- Menghasilkan ide-ide - Kehadiran pegawai - Ketepatan waktu - Menjalin kerja sama yang baik - Pandangan dan perilaku terhadap pekerjaannya	Ordinal Ordinal Ordinal

3.2.6 Teknik Pengolahan Data

3.2.6.1 Pengolahan Data

Untuk pengolahan data dari hasil kuesioner untuk variabel Pelatihan (X) sebagai variabel independen dan Prestasi Kerja sebagai variabel dependen (Y) maka penulis

menggunakan skala likert, dimana alternatif jawaban diberi nilai 1 sampai 5. selanjutnya nilai – nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk tiap responden.

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala Likert. Skala ini terdiri dari lima butir kategori untuk tiap-tiap variabel dan berbeda tergantung pertanyaan yang tertera di kuesioner. Kategori – kategori tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skala Likert dengan skor tiap pernyataan

No	Keterangan Jawaban	Skor/Nilai
1	Sangat Tinggi (ST)	5
2	Tinggi (T)	4
3	Cukup (C)	3
4	Rendah (R)	2
5	Sangat Rendah (SR)	1

Sumber : Sugiyono (2005 : 88)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian data secara statistik adalah sebagai berikut :

1. Jawaban yang diperoleh dari kuesioner diolah untuk mendapatkan frekuensi dan presentasinya.
2. Melakukan uji validitas dan reabilitas, dan melakukan analisis deskriptif terhadap data- data hasil kuesioner.

3. Melakukan perubahan data jawaban kuesioner dari ordinal menjadi interval menggunakan *software spss 18.0*.
4. Melakukan pengolahan data dengan *software SPSS 20.0*. Dari hasil perhitungan akan di peroleh angka regresi. Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05. ketentuan yang berlaku jika angka probabilitas $< 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel, sebaliknya jika probabilitas $>$ dari 0,05 maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.
5. Menentukan besarnya pengaruh menggunakan angka *R square* atau koefisien determinasi.
6. Melakukan Pengujian hipotesis.

3.2.6.2 Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval.

Mentransformasi data dari ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya-tidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of successive Interval*). Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut : **Riduwan, Drs., M.B.A (2007:30)**

- a) Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disembarkan.

- b) Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut sebagai frekuensi.
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
- d) Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e) Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f) Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang di peroleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
- g) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

(Denisty at lower limit) - (Denisty at upper limit)

NS

(Area Below Upper Limit) - (Area Below Upper Limit)

- h) Tentukan nilai transformasi dengan rumus: $Y = NS + [1 + |NS \min |]$

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data agar di peroleh penyajian data sebagai hasil yang berarti dan kesimpulan yang baik.

3.2.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.2.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan analisis alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan

data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2005:137).

Perhitungan validitas menggunakan *SPSS versi 20.0*, dengan melihat *corrected item total correlation*, keputusannya apabila r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut valid. Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%.

Validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pertanyaan terhadap apa yang ditanyakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian. Tingkat validitas kuesioner diukur berdasarkan koefisien validitas yang dalam hal ini menggunakan koefisien korelasi item-total yang terkoreksi. Menurut Kaplan (1993:141) suatu pertanyaan dikatakan valid dan dapat mengukur variabel penelitian yang dimaksud jika nilai koefisien validitasnya lebih dari atau sama dengan 0.3.

3.2.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari suatu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pertanyaan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pertanyaan tersebut.

Kaplan & Saccuzzo (1993 : 126) mengemukakan bahwa perkiraan kehandalan dalam kisaran 0,7 - 0,8 cukup baik untuk sebagian besar tujuan dalam penelitian dasar. Dari pernyataan tersebut diambil kesimpulan bahwa Kelompok item dalam suatu dimensi dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya tidak lebih rendah dari 0,7.

3.3 Analisis Data

3.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2005:169). Dalam penelitian ini, mendeskripsikan data variabel penelitian terutama untuk melihat gambaran secara umum penelitian responden atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Dalam menentukan rentang skor kategori untuk variabel X dan variabel Y yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2003:201) dimana rentang 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 3.3

Kriteria Interpretasi Skor

No	Keterangan Jawaban	Skor/Nilai
1	Sangat Tidak Baik (STB)	0% - 20%
2	Tidak Baik (TB)	21% - 40%

3	Kurang Baik (KB)	41% - 60%
4	Baik (B)	61% - 80%
5	Sangat Baik (SB)	81% - 100%

Sumber : Riduwan, (2007:15)

Tabel 3.4

Daftar Tabel Distribusi Frekuensi Rata-Rata

No	Keterangan	Skor Rata-Rata
1	Sangat Tidak Baik (STS)	75 – 135
2	Tidak Baik (TS)	135 – 195
3	Kurang Baik (KS)	195 – 255
4	Baik (S)	255 – 315
5	Sangat Baik (SS)	315 – 375

Sumber : Riduwan, (2007:53)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung sebagai berikut :

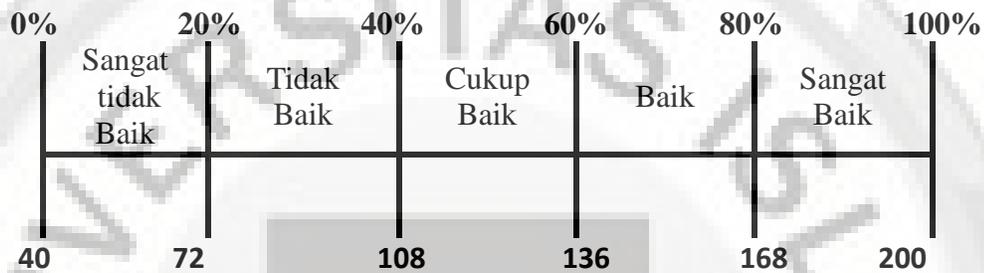
(responden : 40)

- Skor tertinggi = $5 \times 40 = 200$ (m)
- Skor terendah = $1 \times 40 = 40$ (n)
- $RS = (200 - 40) : 5 = 32$

Keterangan :

- Bobot terendah : 1
- Bobot tertinggi : 5
- Jumlah Responden : 40

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :



Gambar 3.2
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:

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

Keterangan :

Skor terendah = Bobot terendah x Jumlah item (indikator) x jumlah responden

Skor Tertinggi = Bobot tertinggi x Jumlah item (indikator) x jumlah responden

a. Variabel X (Pelatihan)

- Skor tertinggi = $5 \times 13 \times 40 = 2.600$
- Skor terendah = $1 \times 13 \times 40 = 520$

Maka :

- Rentang Skor = $(2.600 - 520) : 5 = 416$

b. Variabel Y (Prestasi kerja)

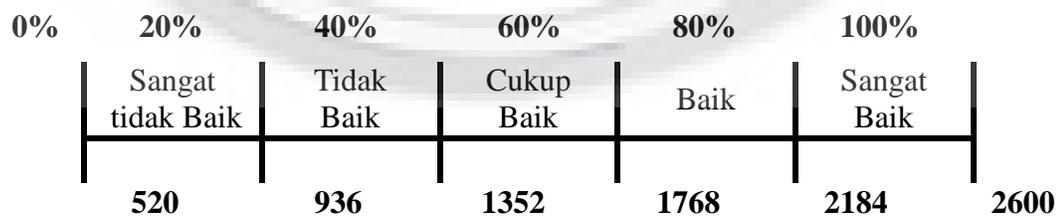
- Skor tertinggi = $5 \times 10 \times 40 = 2.000$
- Skor terendah = $1 \times 10 \times 40 = 400$

Maka :

- Rentang Skor = $(2000 - 400) : 5 = 320$

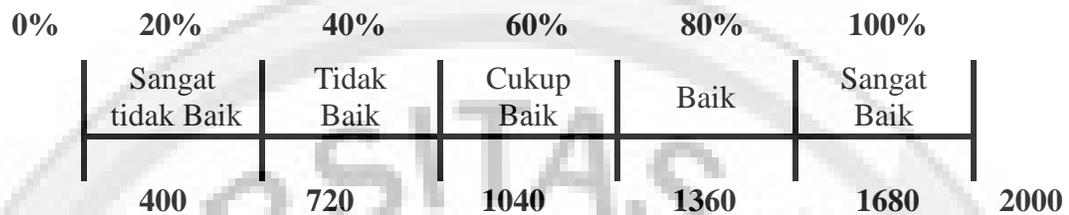
Adapun daerah kontinum dari masing-masing variabel secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :

a. Variabel X (Pelatihan)



Gambar 3.3
Garis Kontinum Variabel X

b. Variabel Y (kinerja)



Gambar 3.4
Garis Kontinum Variabel Y

3.3.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menguji menggunakan uji statistik dan menitik beratkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan liner sederhana, karena penelitian hanya menganalisis dua variabel, yaitu pelatihan sebagai variabel independen (X) dan prestasi kerja sebagai variabel dependen (Y). Pengujian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus regresi karena skala data yang digunakan interval.

3.3.3 Analisis Regresi Sederhana

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

keadaan variable dependen dapat dikatakan dengan meningkatkan variable independen ataupun sebaliknya.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variable independen dengan satu variable dependen.

Untuk memudahkan proses pengolahan data yang telah terkumpul penulis menggunakan bantuan program *SPSS 20.0 for Windows* agar data yang dihasilkan lebih cepat dan tepat.

3.3.4 Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variable dengan variable lain. Untuk bentuk atau arah hubungan, nilai koefisien dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-). Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson* (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*). Untuk memudahkan proses pengolahan data yang telah terkumpul penulis menggunakan bantuan program *SPSS 20,0 for Windows* agar data yang dihasilkan lebih cepat dan tepat. Berikut merupakan nilai-nilai koefisien korelasi yang dijadikan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap tingkat hubungan koefisien korelasi.

Tabel 3.5

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Regresi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2005:184)

3.3.5 Koefisien Determinasi (kd)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable X terhadap variable Y adalah menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (kd), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase, dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi kuadrat

100% = prosentase

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien regresi, untuk menentukan kriteria, seberapa besar hasil pengaruh program pelatihan terhadap prestasi kerja dengan menggunakan table di bawah ini:

Tabel 3.6

Tafsiran Kriteria Koefisien Regresi

Besarnya Pengaruh	Tafsiran Regresi
$0,80 \leq r < 1,000$	Pengaruh yang sangat erat
$0,60 \leq r < 0,799$	Pengaruh yang erat
$0,40 \leq r < 0,599$	Pengaruh yang cukup erat
$0,20 \leq r < 0,399$	Pengaruh yang sangat kecil
$0,00 \leq r < 0,199$	Pengaruh yang sangat kecil dan dapat diabaikan

Sumber : Sugiyono (2005:184)

3.3.6 Uji Hipotesis

Hipotesis yang ditetapkan penulis adalah sebagai berikut:

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif antara program pelatihan dengan prestasi kerja
- H_a : Terdapat pengaruh positif antara program pelatihan dengan prestasi kerja

3.3.7 Uji Signifikansi

Menentukan tingkat signifikansi (α), yaitu probabilitas kesalahan menolak hipotesis yang ternyata benar, dimana semakin kecil tingkat signifikansi berarti semakin mengurangi resiko salah. Maka ditentukan $\alpha = 5\%$.

- Jika signifikansi hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- Jika signifikansi hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.3.8 Uji-t

Untuk menguji kebenaran hipotesis, maka digunakan uji-t dengan ketentuan:

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak.
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima.

