

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai uraian dan analisis data yang di peroleh dari data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini sebesar hasil dari kuesioner yang di sebarakan kepada 40 orang karyawan yang di jadikan sampel penelitian.

Data responden sebesar seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian sebesar sejumlah skor yang di peroleh dari jawaban responden atas pertanyaan maupun pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel X (Pelatihan) dan variabel Y (Prestasi Kerja).

Bab ini menyajikan hasil dan interpretasi data yang dikumpulkan melalui kuesioner, penelitian ini mempunyai tiga tujuan, yaitu untuk mengetahui: (1) untuk mengetahui pelatihan (2) untuk mengetahui prestasi kerja, (3) untuk mengetahui sejauhmana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja. Dalam variable pelatihan terdiri dari 13(tiga belas) item pertanyaan dan variable prestasi kerja terdiri dari 9(sembilan)item pertanyaan. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap pertanyaan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk

mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variable pelatihan masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pertanyaan.

4.1 Uji Validitas Dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Perhitungan validitas menggunakan *SPSS versi 18.0*, dengan melihat *corrected item total correlation*, keputusannya apabila r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut valid. Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%.

Tabel 4.1

Uji validitas variabel Pelatihan

item	r korelasi	r kritis	Ket
1	0.392	0.3	Valid
2	0.643	0.3	Valid
3	0.564	0.3	Valid
4	0.514	0.3	Valid
5	0.641	0.3	Valid
6	0.518	0.3	Valid
7	0.571	0.3	Valid
8	0.722	0.3	Valid
9	0.538	0.3	Valid
10	0.705	0.3	Valid
11	0.785	0.3	Valid
12	0.737	0.3	Valid
13	0.780	0.3	Valid

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien validitas item-item pertanyaan pada variable pelatihan (X) menunjukkan hasil yang sudah valid, karena r hitung $>$ r kritis.

Tabel 4.2

Uji validitas variabel prestasi kerja

item	r korelasi	r kritis	Ket
14	0.472	0.3	Valid
15	0.380	0.3	Valid
16	0.727	0.3	Valid
17	0.605	0.3	Valid
18	0.728	0.3	Valid
19	0.736	0.3	Valid
20	0.763	0.3	Valid
21	0.812	0.3	Valid
22	0.701	0.3	Valid

Dari tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien validitas item-item pertanyaan pada variabel prestasi kerja (Y) menunjukkan hasil yang sudah valid karena r hitung > r kritis

2. Uji Reabilitas

Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach*, dengan kriteria besarnya koefisien reliabilitas minimal harus dipenuhi oleh suatu alat ukur adalah 0,70 yang berarti bahwa secara keseluruhan alat ukur telah memiliki konsistensi yang dapat diandalkan. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai reliabilitasnya:

Tabel 4.3 Nilai Reliabilitas

Variabel	Nilai	Reliabel
Pelatihan	0,908	Reliabel
Prestasi kerja	0,891	Reliabel

Nilai reliabilitas memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan pada variabel pelatihan dan prestasi kerja sebagai alat pengukur termasuk pada kategori r korelasi kuat karena nilainya lebih besar dari 0,7.

4.2 Karakteristik Responden

Analisis data karakteristik responden ini bertujuan untuk mengetahui keadaan latar belakang responden penelitian. Karakteristik identitas responden dalam penelitian ini penulis bagi dalam 3(tiga) kategori ,yaitu jenis kelamin, usia, dan lama bekerja di perusahaan. Karakteristik dasar responden dijelaskan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat membedakan antara laki-laki dan perempuan, karakteristik tersebut digambarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik R4.4esponden Ber8dasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	26	65.0 %
Perempuan	14	35.0 %
Total	40	100.0%

Sumber : hasil pengolahan data

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden dapat membedakan karakter demografis dari masing-masing responden. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia digambarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persen
20-25 tahun	5	12.5
26-30 tahun	19	47.5
31-35 tahun	9	22.5
>35 tahun	7	17.5
Total	40	100

Sumber: hasil pengolahan data

c. **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Masa kerja (lama kerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan
Lama Bekerja Di Perusahaan

Masa kerja	Frekuensi	Persen
1-5 tahun	21	52.5
6-10 tahun	17	42.5
>10 tahun	2	5
Total	40	100

4.3 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan dan Prestasi Kerja

Pada variabel pelatihan terdiri dari 13 (tiga belas) pernyataan dan prestasi kerja terdiri dari 9 (Sembilan) pernyataan. Berdasarkan data yang telah terkumpul dari lapangan untuk tahap selanjutnya sebesar menganalisa tanggapan dari responden. Dari tahapan ini juga digolongkan ke dalam beberapa bagian, diantaranya pengklasifikasi tanggapan responden, dan pembobotannya. Variabel pelatihan dan prestasi kerja karyawan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap

pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Dengan langkah-langkahnya sebesarsebagai berikut:

1. Menentukan data terbesar dan data terkecil

$$\text{Data terbesar} = 40 \times 5 \text{ (nilai tertinggi)} = 200$$

$$\text{Data terkecil} = 40 \times 1 \text{ (nilai terendah)} = 40$$

2. Menentukan jangkauan (R)

$$R = \text{data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$R = 200 - 40 = 160$$

3. Membuat panjang interval kelas (int)

$$\text{Int} = \frac{R}{K} = \frac{160}{5} = 32$$

4. Membuat tabel rentang klasifikasi

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden maka dibuat kriteria penilaian berdasarkan skor rata-rata sebagai berikut :

Tabel 4.7
Rentang Klasifikasi Variable Skor Garis Kontinum

No	Lebar Interval	Kategori	
		Pelatihan	Prestasi Kerja
1	40 – 72	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
2	72 – 104	Tidak Baik	Rendah
3	104 – 136	Cukup Baik	Cukup
4	136 – 168	Baik	Tinggi
5	168 – 200	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah

Tabel 4.8

Kriteria Interpretasi Skor

No	Keterangan Jawaban	Skor/Nilai
1	Sangat Tidak Baik (STB)	0% - 20%
2	Tidak Baik (TB)	21% - 40%
3	Cukup Baik (CB)	41% - 60%
4	Baik (B)	61% - 80%
5	Sangat Baik (SB)	81% - 100%

Sumber : Riduwan, (2007:15)

Berdasarkan tabel di atas 4.8 dapat mengetahui tinggi/rendah atau baik/tidaknya nilai skor rata-rata dari setiap indikator yang di sebar melalui kuesioner.

4.4 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.

4.4.1 Pelaksanaan Program Pelatihan PT.BPR NBP 30 Ciwidey

PT. BPR NBP 30 telah menyelenggarakan program pelatihan setiap 2 bulan sekali, dan jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh PT.BPR NBP 30 Ciwidey dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

3. 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 :

i. 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.

j. 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, melipatandakan ketangguhan mental (*Adversity Quotient*) sebagai seorang penjual sukses, dan menjadi seorang penjual profesional yang antusias dalam mencapai target bisnis.

k. 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.

l. 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*).

m. 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.

n. Perpajakan

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

o. System Administrasi Kredit

Jenis pelatihan yang mengatur pelaksanaan system dan prosedur pemberian kredit.

p. 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*.

4. 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.

4.4.2 Tanggapan Responden Atas Variable Pelatihan

Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek untuk mempelajari keterampilan dan pengetahuan untuk pekerjaan mereka dan salah satu dampak langsung yang dapat dirasakan setelah karyawan mengikuti pelatihan adalah perubahan dalam 3 hal yaitu meningkatnya Knowledge, Skill dan Behaviour, dan ketiga hal tersebut diukur atas indikator yang telah ditetapkan yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi Knowledge

Tabel 4.9
Kemampuan Mengingat Materi yang diberikan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat Tidak Baik	1	2	5.00	2	Baik
Tidak Baik	2	2	5.00	4	
Cukup Baik	3	15	37.50	45	
Baik	4	16	40.00	64	
Sangat Baik	5	5	12.50	25	
Jumlah		40	100.00	140	

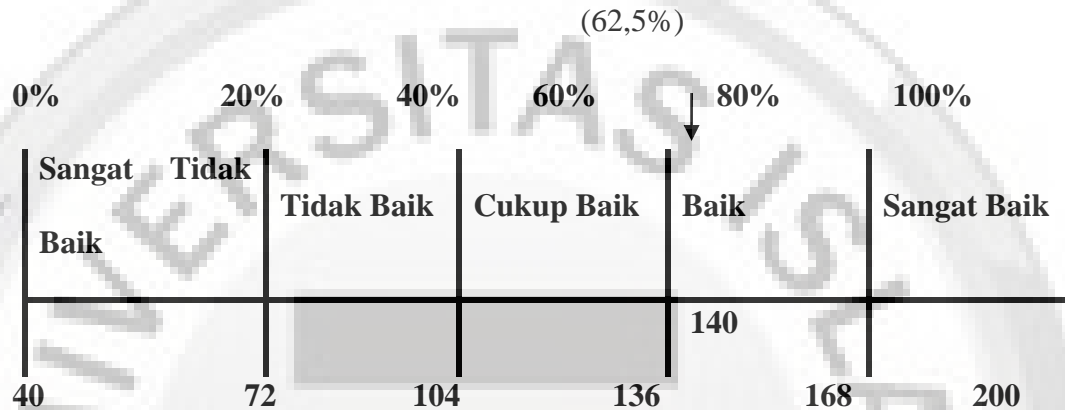
Sumber: data diolah

Selanjutnya penulis mengategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$= \frac{140 - 40}{200 - 40} \times 100\%$$

$$\text{Presentasi skor} = \frac{100}{160} \times 100\%$$

$$= 62,5\%$$



Gambar 4.9

Garis kontinum Kemampuan Mengingat Materi yang diberikan

Berdasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ Kemampuan dalam mengingat segala materi pelatihan yang diberikan” menghasilkan presentasi skor sebesar 62,5% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “baik” artinya karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam mengingat segala materi yang diberikan.

Tabel 4.10
Kemampuan Menghafal Materi yang diberikan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat Tidak Baik	1	1	2.50	1	Cukup Baik
Tidak Baik	2	6	15.00	12	
Cukup Baik	3	14	35.00	42	
Baik	4	17	42.50	68	

Sangat Baik	5	2	5.00	10
Jumlah		40	100.00	133

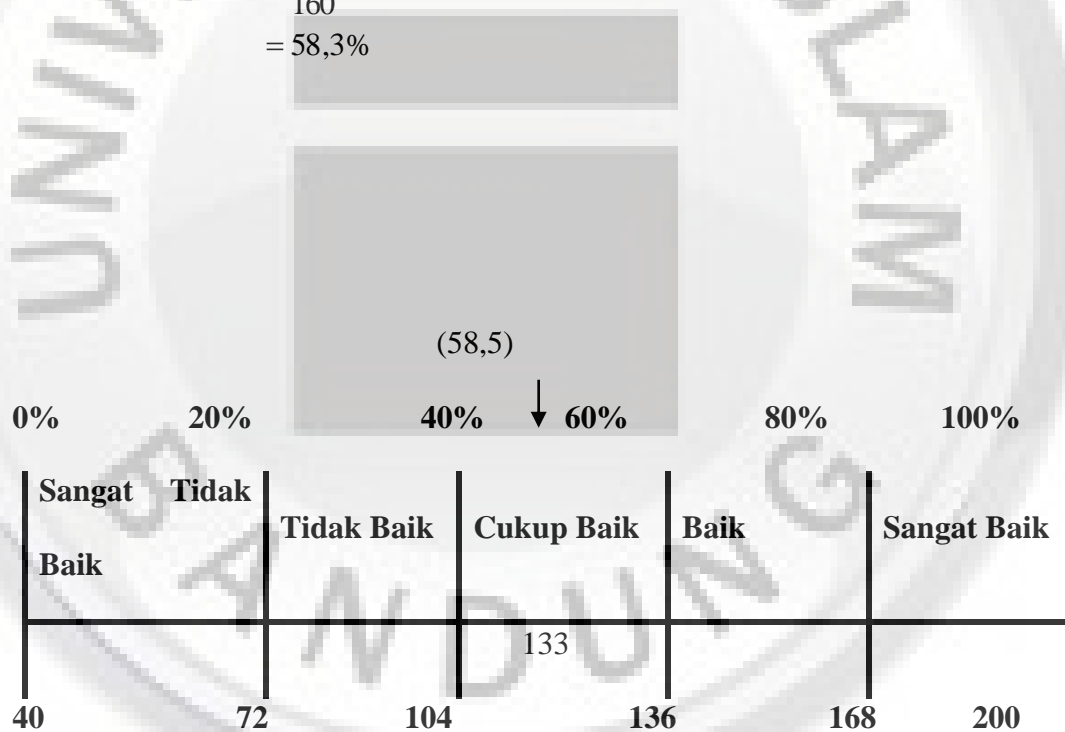
Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$= \frac{133 - 40}{200 - 40} \times 100\%$$

$$\text{Presentasi skor} = \frac{93}{160} \times 100\%$$

$$= 58,3\%$$



Gambar 4.10

Garis kontinum Kemampuan Menghafal Materi yang diberikan

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ Kemampuan dalam menghafal sebagian besar materi pelatihan yang diberikan” menghasilkan presentasi skor sebesar 58,3% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “cukup baik” artinya karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menghafal segala materi yang diberikan.

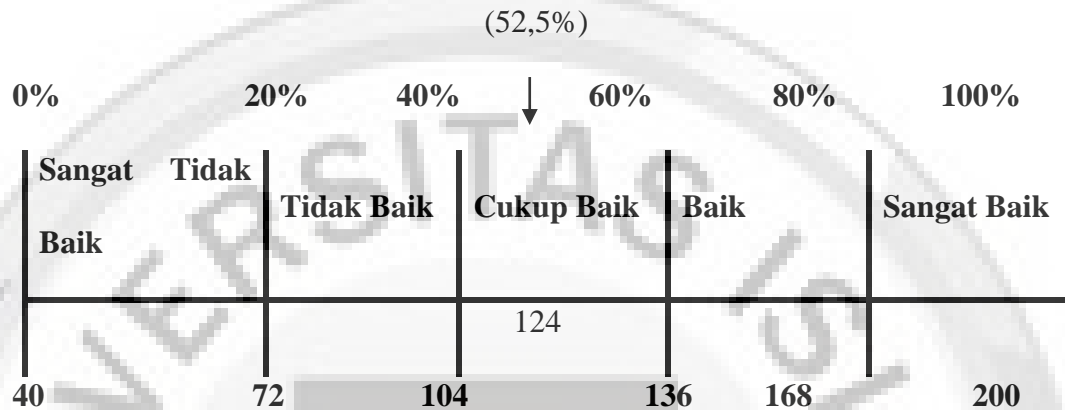
Tabel 4.11
Kemampuan Memahami Materi yang diberikan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat Tidak Baik	1	0	0.00	0	Cukup Baik
Tidak Baik	2	10	25.00	20	
Cukup Baik	3	18	45.00	54	
Baik	4	10	25.00	40	
Sangat Baik	5	2	5.00	10	
Jumlah		40	100.00	124	

Sumber: data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{124 - 40}{200 - 40} \times 100\% \\
 \text{Presentasi skor} &= \frac{84}{160} \times 100\% \\
 &= 52,5\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.11

Garis kontinum Kemampuan Memahami Materi yang diberikan

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ Kemampuan dalam memahami segala materi pelatihan yang diberikan” menghasilkan presentasi skor sebesar 52,5% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “cukup baik” artinya karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam memahami segala materi yang diberikan.

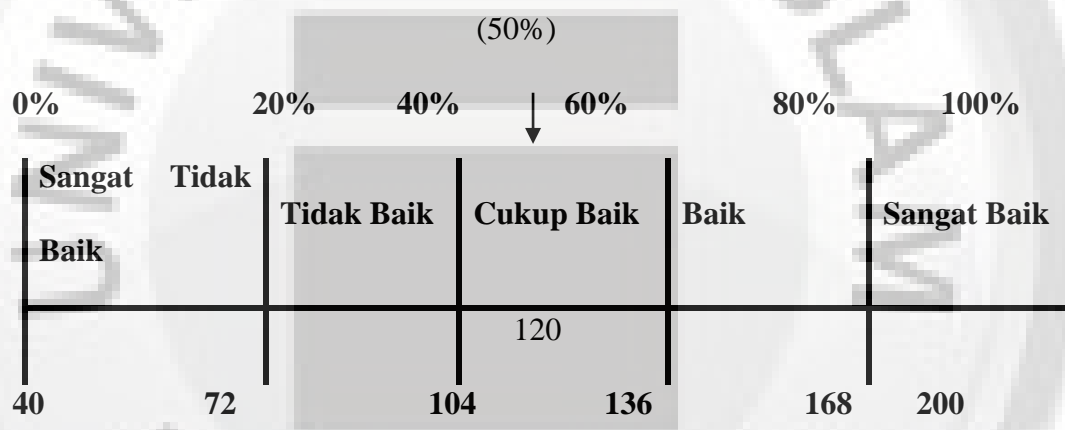
Tabel 4.12
Kemampuan Menjelaskan ulang Materi yang diberikan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat Tidak Baik	1	0	0.00	0	Cukup Baik
Tidak Baik	2	14	35.00	28	
Cukup Baik	3	15	37.50	45	
Baik	4	8	20.00	32	
Sangat Baik	5	3	7.50	15	
Jumlah		40	100.00	120	

Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} &= \frac{120-40}{200-40} \times 100\% \\ \text{Presentasi skor} &= \frac{80}{160} \times 100\% \\ &= 50\% \end{aligned}$$



Gambar 4.12

Garis kontinum Kemampuan Menjelaskan ulang Materi yang diberikan

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ Kemampuan dalam menjelaskan ulang segala materi pelatihan yang diberikan” menghasilkan presentasi skor sebesar 50% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “cukup baik” artinya karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan ulang segala materi yang diberikan.

Tabel 4.13

Pemahaman Membandingkan Materi yang diberikan dengan yang dibutuhkan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat Tidak Baik	1	3	7.50	3	Cukup Baik
Tidak Baik	2	13	32.50	26	
Cukup Baik	3	13	32.50	39	
Baik	4	9	22.50	36	
Sangat Baik	5	2	5.00	10	
Jumlah		40	100.00	114	

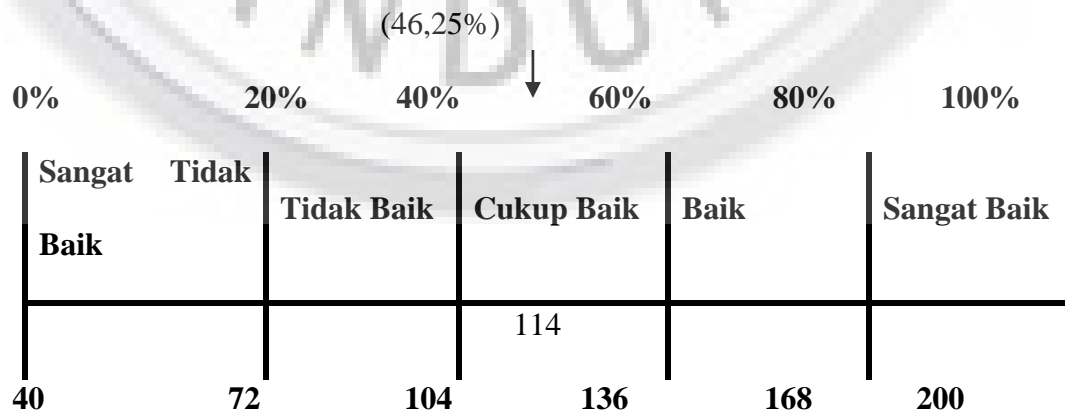
Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$= \frac{114 - 40}{200 - 40} \times 100\%$$

$$\text{Presentasi skor} = \frac{74}{160} \times 100\%$$

$$= 46,25\%$$



Gambar 4.13

Garis kontinum Pemahaman Membandingkan Materi yang diberikan dengan yang dibutuhkan

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ Pemahaman dalam membandingkan antara materi pelatihan yang diberikan dengan yang dibutuhkan” menghasilkan presentasi skor sebesar 46,25% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “ cukup baik” artinya karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam membandingkan pelatihan yang diberikan dengan yang dibutuhkan.

Tabel 4.14
Kemampuan Menerima Materi yang diberikan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat Tidak Baik	1	1	2.50	1	Baik
Tidak Baik	2	5	12.50	10	
Cukup Baik	3	12	30.00	36	
Baik	4	15	37.50	60	
Sangat Baik	5	7	17.50	35	
Jumlah		40	100.00	142	

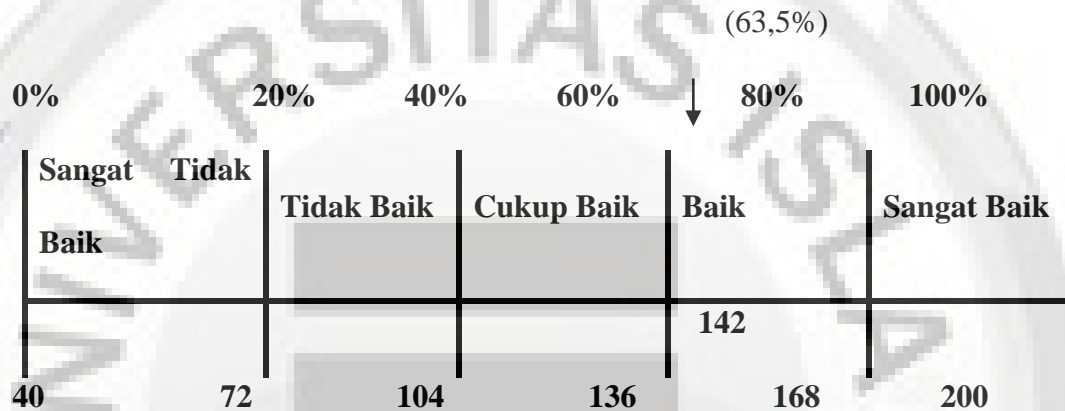
Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$= \frac{142 - 40}{200 - 40} \times 100\%$$

$$\text{Presentasi skor} = \frac{102}{160} \times 100\%$$

$$= 63,5\%$$



Gambar 4.14

Garis kontinum Kemampuan Menerima Materi yang diberikan

Berdasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ Kemampuan dalam menerima segala materi pelatihan yang diberikan” menghasilkan presentasi skor sebesar 63,5% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “ baik” artinya karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menerima segala materi yang diberikan.

Tabel 4.15
Kemampuan Mempelajari Materi yang diberikan dan diimplementasikan dalam bekerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat Tidak Baik	1	4	10.00	4	Cukup Baik
Tidak Baik	2	11	27.50	22	
Cukup Baik	3	8	20.00	24	
Baik	4	12	30.00	48	
Sangat Baik	5	5	12.50	25	
Jumlah		40	100.00	123	

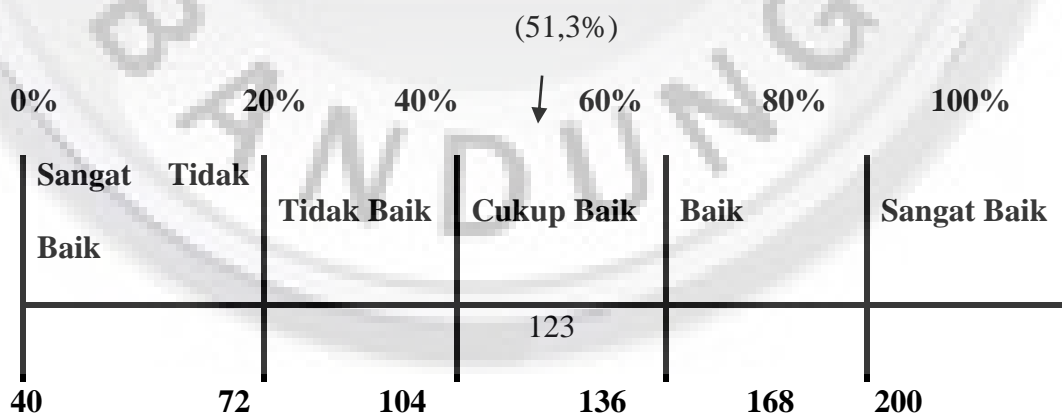
Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$= \frac{123 - 40}{200 - 40} \times 100\%$$

$$\text{Presentasi skor} = \frac{83}{160} \times 100\%$$

$$= 51,3\%$$



Gambar 4.15

Garis kontinum Kemampuan Mempelajari Materi yang diberikan dan diimplementasikan dalam bekerja

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ Kemampuan dalam mempelajari materi pelatihan yang diberikan dan diimplementasikan dalam bekerja” menghasilkan presentasi skor sebesar 51,3% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “cukup baik” artinya karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mempelajari materi pelatihan yang diberikan dan diimplementasikan dalam bekerja.

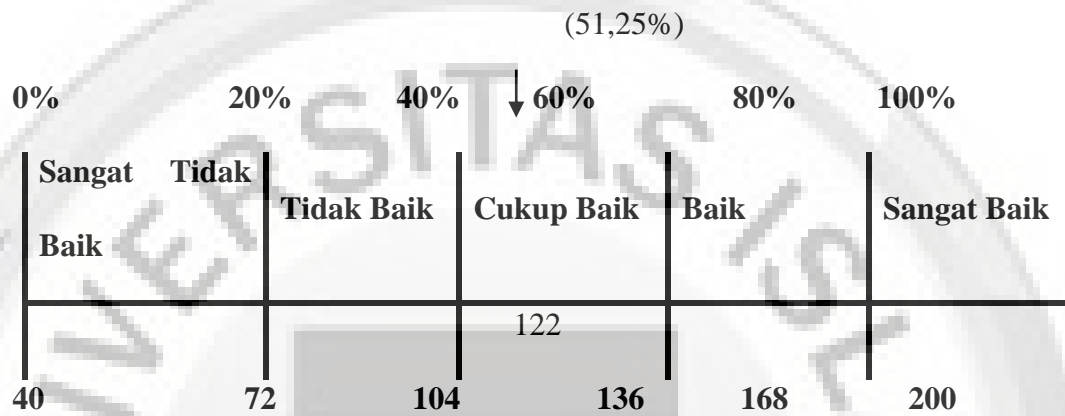
Tabel 4.16
Kemampuan Menjalankan tugas setelah diberikan pelatihan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat Tidak Baik	1	3	7.50	3	Cukup Baik
Tidak Baik	2	10	25.00	20	
Cukup Baik	3	12	30.00	36	
Baik	4	12	30.00	48	
Sangat Baik	5	3	7.50	15	
Jumlah		40	100.00	122	

Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{122 - 40}{200 - 40} \times 100\% \\
 \text{Presentasi skor} &= \frac{82}{160} \times 100\% \\
 &= 51,25\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.16

Garis kontinum Kemampuan Menjalankan tugas setelah diberikan pelatihan

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ Kemampuan dalam menjalankan tugas setelah diberikan pelatihan” menghasilkan presentasi skor sebesar 51,25% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “cukup baik” artinya karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas setelah diberikan pelatihan.

2. Dimensi Skill

Tabel 4.17

Kemampuan menerapkan materi pelatihan yang diberikan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat Tidak Baik	1	2	5.00	2	Cukup Baik
Tidak Baik	2	10	25.00	20	
Cukup Baik	3	13	32.50	39	

Baik	4	12	30.00	48
Sangat Baik	5	3	7.50	15
Jumlah		40	100.00	124

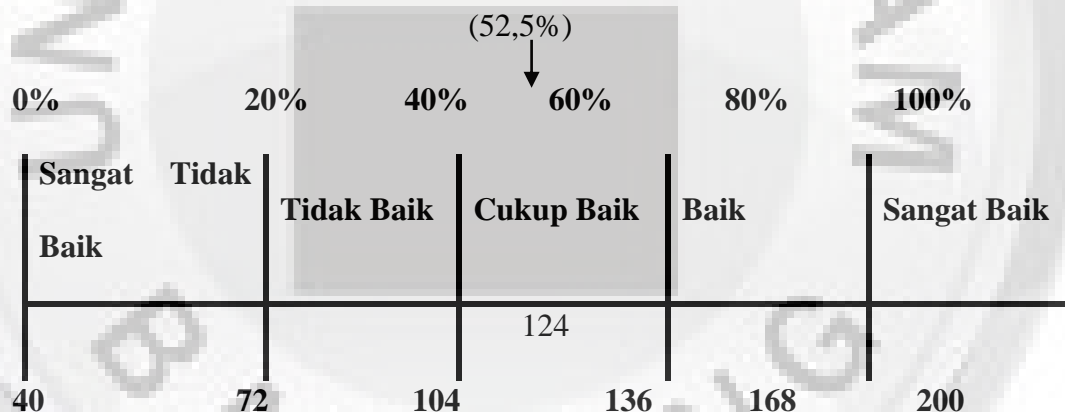
Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$= \frac{124 - 40}{200 - 40} \times 100\%$$

$$\text{Presentasi skor} = \frac{84}{160} \times 100\%$$

$$= 52,5\%$$



Gambar 4.17

Garis kontinum Kemampuan Menerapkan materi yang diberikan

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ Kemampuan dalam menerapkan segala materi pelatihan yang diberikan” menghasilkan presentasi skor sebesar 52,5% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum

termasuk kedalam kategori “cukup baik” artinya karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam merapkan segala materi yang diberikan.

Tabel 4.18
Kemampuan Menanggapi segala materi yang diberikan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat Tidak Baik	1	3	7.50	3	Cukup Baik
Tidak Baik	2	12	30.00	24	
Cukup Baik	3	12	30.00	36	
Baik	4	10	25.00	40	
Sangat Baik	5	3	7.50	15	
Jumlah		40	100.00	118	

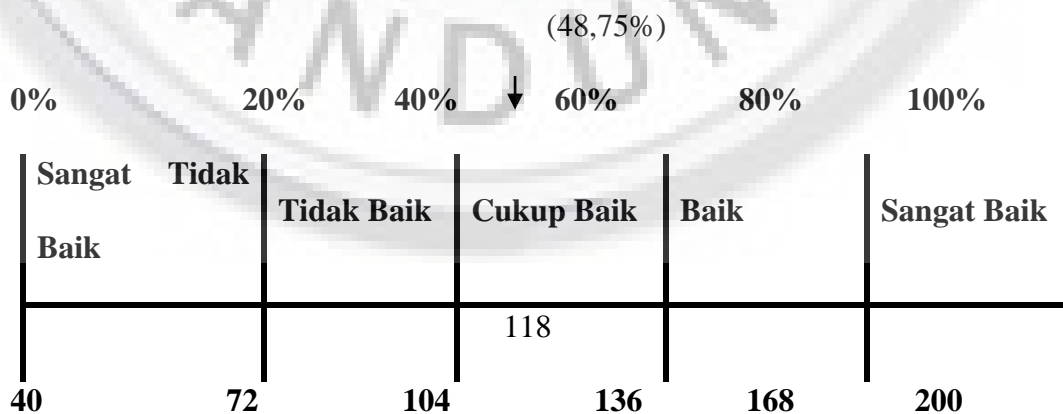
Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$= \frac{118 - 40}{200 - 40} \times 100\%$$

$$\text{Presentasi skor} = \frac{78}{160} \times 100\%$$

$$= 48,75\%$$



Gambar 4.18

Garis kontinum Kemampuan Menanggapi materi yang diberikan

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ Kemampuan dalam menanggapi segala materi yang diberikan” menghasilkan presentasi skor sebesar 48,75% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “cukup baik” artinya karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menanggapi materi yang diberikan.

3. Dimensi Behavior

Tabel 4.19
Kemampuan Menilai materi yang diberikan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat Tidak Baik	1	2	5.00	2	Cukup Baik
Tidak Baik	2	13	32.50	26	
Cukup Baik	3	11	27.50	33	
Baik	4	11	27.50	44	
Sangat Baik	5	3	7.50	15	
Jumlah		40	100.00	120	

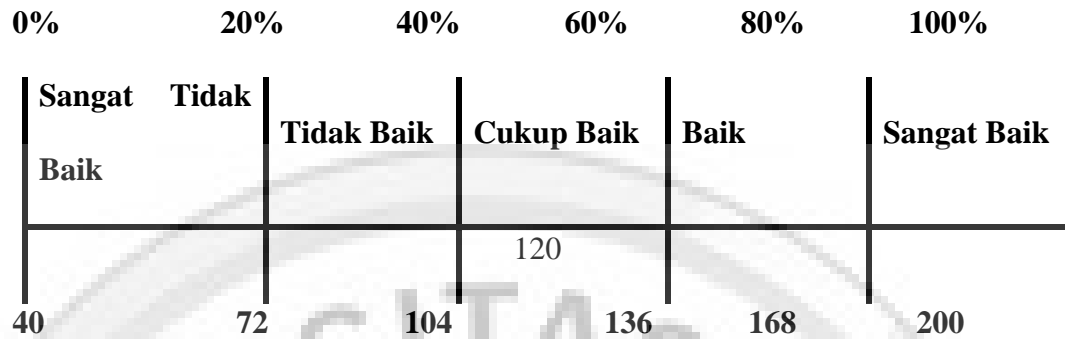
Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} &= \frac{120 - 40}{200 - 40} \times 100\% \\ \text{Presentasi skor} &= \frac{80}{160} \times 100\% \\ &= 50\% \end{aligned}$$

(50%)





Gambar 4.19

Garis kontinum Kemampuan Menilai materi yang diberikan

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ Kemampuan dalam menilai materi pelatihan yang diberikan” menghasilkan presentasi skor sebesar 50% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “cukup baik” artinya karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menilai materi yang diberikan.

Tabel 4.20
Kemampuan Menggunakan waktu bekerja dengan sebaik-baiknya

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat Tidak Baik	1	2	5.00	2	Cukup Baik
Tidak Baik	2	10	25.00	20	
Cukup Baik	3	12	30.00	36	
Baik	4	7	17.50	28	
Sangat Baik	5	9	22.50	45	
Jumlah		40	100.00	131	

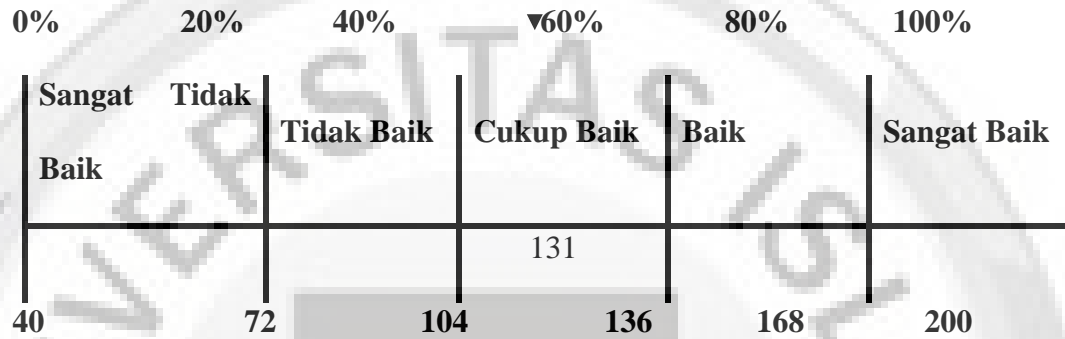
Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$= \frac{131 - 40}{200 - 40} \times 100\%$$

$$\text{Presentasi skor} = \frac{91}{160} \times 100\%$$

$$= 56,9\% \quad (56,9)$$



Gambar 4.20

Garis kontinum Kemampuan menggunakan waktu bekerja dengan sebaik-baiknya

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan sebaik-baiknya” menghasilkan presentasi skor sebesar 56,9% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “cukup baik” artinya karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menggunakan waktu bekerja dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4.21
Kemampuan dalam mengubah pola pikir setelah melakukan pelatihan

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat Tidak Baik	1	4	10.00	4	Cukup Baik
Tidak Baik	2	10	25.00	20	
Cukup Baik	3	9	22.50	27	
Baik	4	14	35.00	56	

Sangat Baik	5	3	7.50	15
Jumlah		40	100.00	122

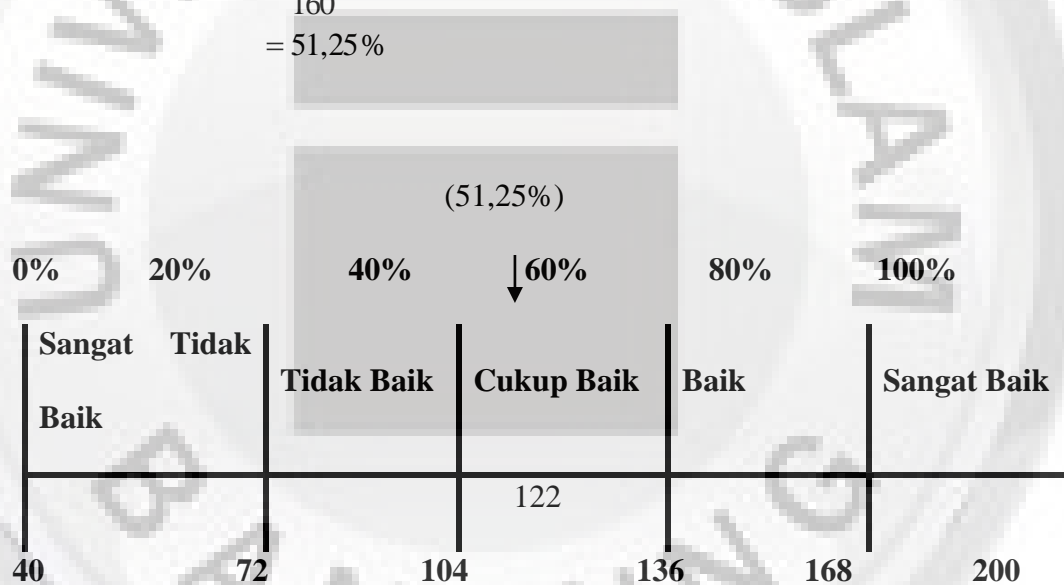
Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$= \frac{122 - 40}{200 - 40} \times 100\%$$

$$\text{Presentasi skor} = \frac{82}{160} \times 100\%$$

$$= 51,25\%$$



Gambar 4.21

Garis kontinum Kemampuan dalam mengubah pola pikir setelah melakukan pelatihan

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ Kemampuan dalam mengubah pola pikir setelah melakukan pelatihan yang ” menghasilkan presentasi skor sebesar 51,25% yang berarti dalam jarak interval dengan garis

kontinuum termasuk kedalam kategori “cukup baik” artinya karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengubah pola pikir setelah melakukan pelatihan.

Tabel 4.22
Rekapitulasi Hasil Skor Total Variabel Pelatihan

No	Item	Skor	%	Kriteria
1	Kemampuan dalam mengingat segala materi pelatihan yang diberikan	140	62.50	Baik
2	Kemampuan dalam menghafal sebagian besar materi pelatihan yang diberikan	133	58.30	Cukup
3	Kemampuan memahami materi yang diberikan	124	52.50	Cukup
4	Kemampuan untuk menjelaskan ulang materi yang diberikan	120	50.00	Cukup
5	Pemahaman dalam membandingkan antara materi pelatihan yang diberikan dengan yang dibutuhkan	114	46.25	Cukup
6	Kemampuan dalam menerima materi yang diberikan	142	63.50	Baik
7	Kemampuan dalam mempelajari materi pelatihan yang diberikan dan diimplementasikan dalam bekerja	123	51.30	Cukup
8	Kemampuan dalam menjalankan tugas setelah diberikan pelatihan	122	51.25	Cukup
9	Kemampuan dalam menerapkan materi yang diberikan	124	52.50	Cukup
10	Kemampuan dalam menanggapi materi yang diberikan	118	48.75	Cukup
11	Kemampuan dalam menilai materi yang diberikan	120	50.00	Cukup

12	Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan sebaik-baiknya	131	56.90	Cukup
13	Kemampuan dalam mengubah pola pikir setelah melakukan pelatihan	122	51.25	Cukup
	Jumlah	1633		
	Rata-Rata	125,61	53.60	Cukup

Berdasarkan tabel 4.22 tersebut diatas menunjukkan bahwa rata-rata item pada variable pelatihan yang ditunjukkan pada rata-rata bobot sebesar 125,61 atau 53.6% berada dalam kategori “Cukup Baik”. Artinya bahwa pelatihan pada PT. BPR NBP 30 Ciwidey sudah dalam kategori cukup baik.

4.5 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.

4.5.1 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.

4.5.2 Tanggapan Responden Prestasi Kerja pada PT. BPR NBP 30 Ciwidey

Prestasi kerja merupakan hasil yang diperoleh dari aktivitas-aktivitas pekerjaan tertentu selama periode tertentu,dampak langsung melakukan program pelatihan adalah meningkatnya prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh meningkatnya knowledge,skill and behaviour. Menilai prestasi kerja penulis mengukur standar prestasi kerja dengan menggunakan 4 dimensi yaitu : Mutu kerja,kuantitas kerja,ketangguhan dan sikap yang akan diukur oleh indikator-indikator sebagai berikut:

1. Dimensi Mutu Kerja

Tabel 4.23
Kemampuan menyelesaikan tugas semakin baik

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat tidak baik	1	0	0.00	1	Tinggi
Tidak baik	2	3	7.50	6	
Cukup	3	13	32.50	39	
Baik	4	18	45.00	72	
Sangat baik	5	6	15.00	30	
Jumlah		40	100.00	147	

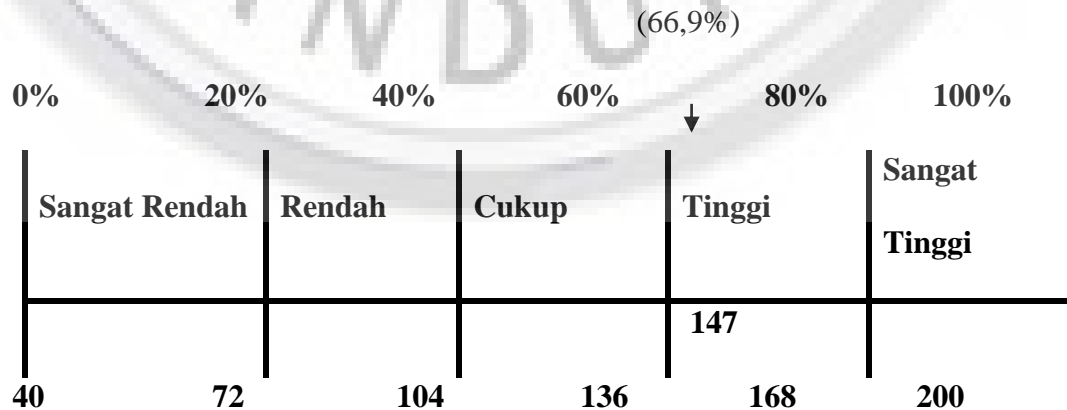
Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$= \frac{147 - 40}{200 - 40} \times 100\%$$

$$\text{Presentasi skor} = \frac{107}{160} \times 100\%$$

$$= 66,9\%$$



Gambar 4.23

Garis kontinum Kemampuan menyelesaikan tugas semakin baik

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ Kemampuan dalam menyelesaikan tugas semakin baik” menghasilkan presentasi skor sebesar 66,9% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “tinggi” artinya karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.24
Sedikit melakukan kesalahan pada saat bekerja

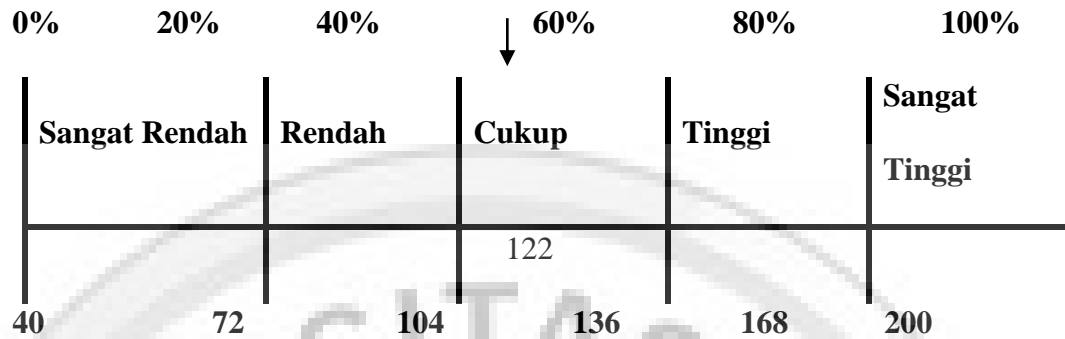
Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat tidak baik	1	1	2.50	1	Cukup
Tidak baik	2	8	20.00	16	
Cukup	3	20	50.00	60	
Baik	4	10	25.00	40	
Sangat baik	5	1	2.50	5	
Jumlah		40	100.00	122	

Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} &= \frac{122 - 40}{200 - 40} \times 100\% \\ \text{Presentasi skor} &= \frac{82}{160} \times 100\% \\ &= 51,25\% \end{aligned}$$

(51,25%)



Gambar 4.24

Garis kontinum sedikit melakukan kesalahan pada saat bekerja

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ sedikit melakukan kesalahan pada saat bekerja” menghasilkan presentasi skor sebesar 51,25% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “cukup” artinya karyawan memiliki kemampuan yang cukup dalam melakukan kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4.25
Mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan tepat waktu

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat tidak baik	1	0	0.00	1	Tinggi
Tidak baik	2	5	12.50	10	
Cukup	3	13	32.50	39	
Baik	4	16	40.00	64	
Sangat baik	5	6	15.00	30	
Jumlah		40	100.00	144	

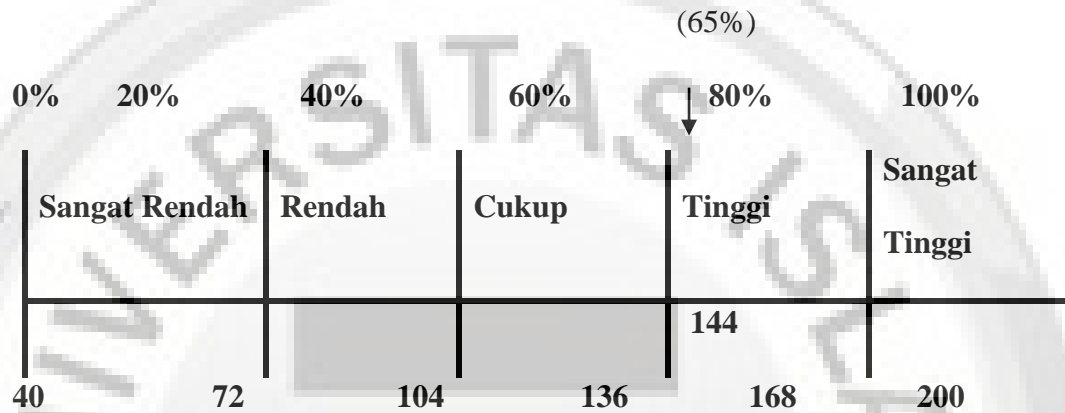
Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$= \frac{144 - 40}{200 - 40} \times 100\%$$

$$\text{Presentasi skor} = \frac{104}{160} \times 100\%$$

$$= 65\%$$



Gambar 4.25

Garis kontinum Mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan tepat waktu

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan tepat waktu” menghasilkan presentasi skor sebesar 65% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “tinggi” artinya karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

2. Dimensi Kuantitas Kerja

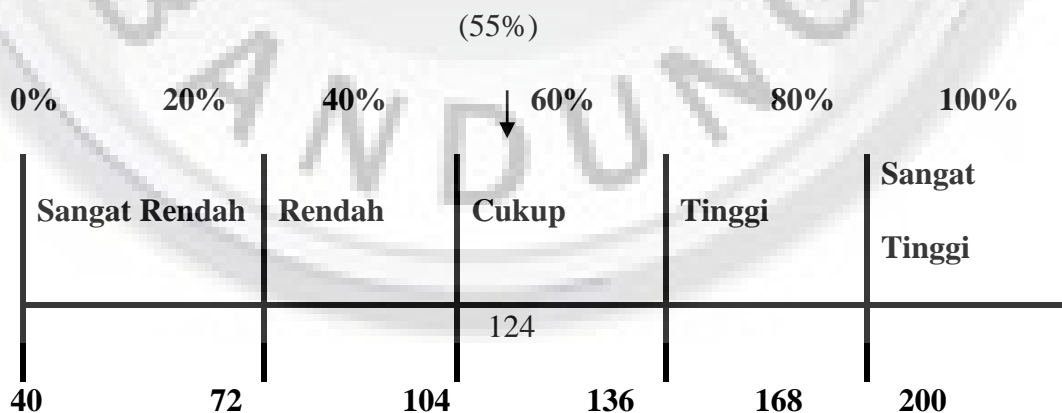
Tabel 4.26
Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat tidak baik	1	1	2.50	1	Cukup
Tidak baik	2	3	7.50	6	
Cukup	3	25	62.50	75	
Baik	4	9	22.50	36	
Sangat baik	5	2	5.00	10	
Jumlah		40	100.00	128	

Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{128 - 40}{200 - 40} \times 100\% \\
 \text{Presentasi skor} &= \frac{88}{160} \times 100\% \\
 &= 55\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.26

Garis kontinum Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat” menghasilkan presentasi skor sebesar 55% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “cukup” artinya karyawan memiliki kemampuan yang cukup dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat.

3. Dimensi Ketangguhan

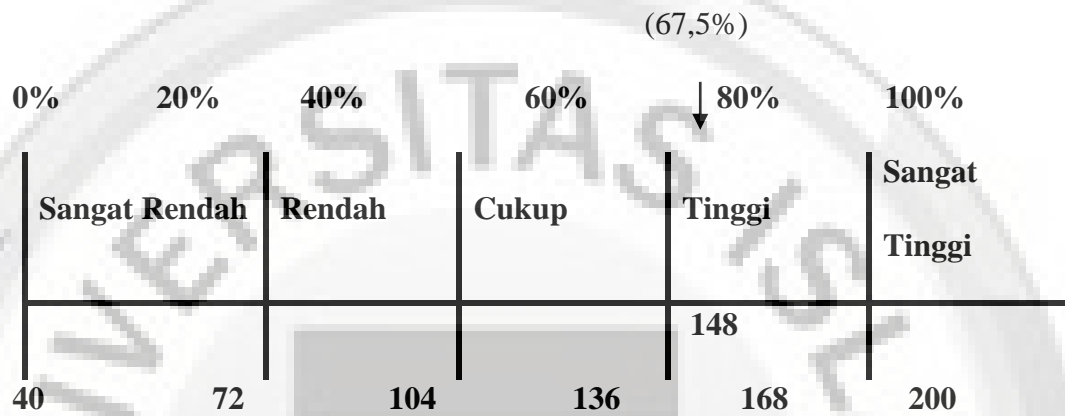
Tabel 4.27
Menghasilkan ide-ide baru dalam bekerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat tidak baik	1	2	5.00	2	Tinggi
Tidak baik	2	7	17.50	14	
Cukup	3	5	12.50	15	
Baik	4	13	32.50	52	
Sangat baik	5	13	32.50	65	
Jumlah		40	100.00	148	

Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} &= \frac{148 - 40}{200 - 40} \times 100\% \\ \text{Presentasi skor} &= \frac{108}{160} \times 100\% \\ &= 67,5\% \end{aligned}$$



Gambar 4.27

Garis kontinum Menghasilkan ide-ide baru dalam bekerja

Berdasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ Menghasilkan ide-ide baru dalam bekerja” menghasilkan presentasi skor sebesar 67,5% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “tinggi” artinya karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam menghasilkan ide-ide baru pada saat bekerja.

Tabel 4.28

Mengurangi tingkat absensi dalam bekerja

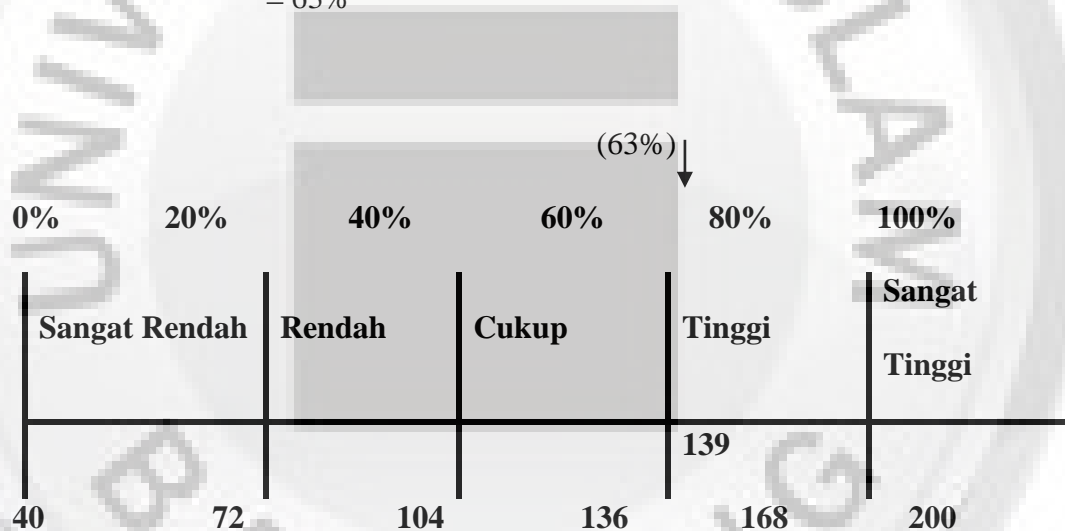
Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat tidak baik	1	3	7.50	3	Tinggi
Tidak baik	2	4	10.00	8	
Cukup	3	11	27.50	33	
Baik	4	15	37.50	60	
Sangat baik	5	7	17.50	35	

Jumlah	40	100.00	139	
--------	----	--------	-----	--

Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{139 - 40}{200 - 40} \times 100\% \\
 \text{Presentasi skor} &= \frac{99}{160} \times 100\% \\
 &= 63\%
 \end{aligned}$$



Gambar 4.28

Garis kontinum Mengurangi tingkat absensi dalam bekerja

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ mengurangi tingkat absensi dalam bekerja” menghasilkan presentasi skor sebesar 63% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori

“tinggi” artinya karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengurangi tingkat absensi dalam bekerja.

4. Dimensi Sikap

Tabel 4.29
Menjalin kerja sama yang baik antar rekan kerja

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat tidak baik	1	1	2.50	1	Tinggi
Tidak baik	2	2	5.00	4	
Cukup	3	14	35.00	42	
Baik	4	9	22.50	36	
Sangat baik	5	14	35.00	60	
Jumlah		40	100.00	143	

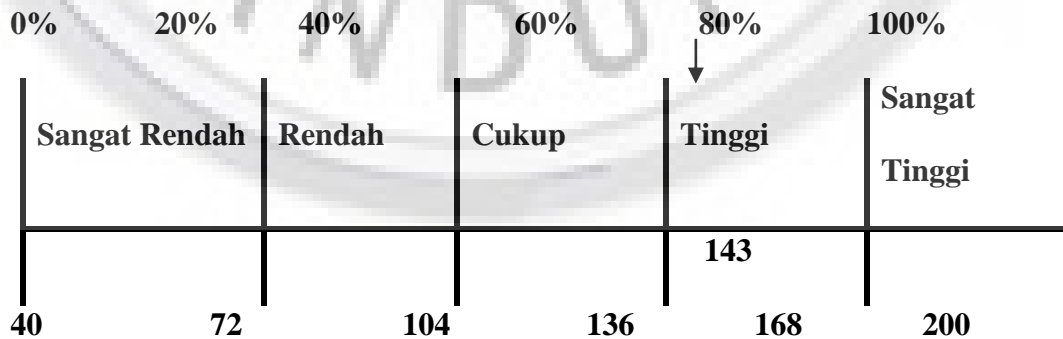
Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$= \frac{143 - 40}{200 - 40} \times 100\%$$

$$\text{Presentasi skor} = \frac{103}{160} \times 100\%$$

$$= 65\%$$



Gambar 4.29

Garis kontinum Menjalin kerja sama yang baik antar rekan kerja

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “Menjalin kerja sama yang baik antar rekan kerja” menghasilkan presentasi skor sebesar 65% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “tinggi” artinya karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjalin kerja sama yang baik antar rekan kerja.

Tabel 4.30
Memiliki hubungan yang baik antara atasan

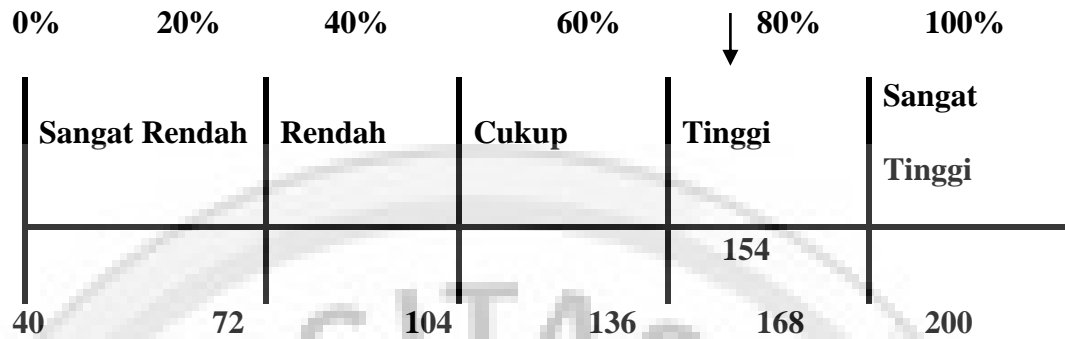
Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat tidak baik	1	0	0.00	0	Tinggi
Tidak baik	2	6	15.00	12	
Cukup	3	9	22.50	27	
Baik	4	10	25.00	40	
Sangat baik	5	15	37.50	75	
Jumlah		40	100.00	154	

Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$\begin{aligned} &= \frac{154 - 40}{200 - 40} \times 100\% \\ \text{Presentasi skor} &= \frac{114}{160} \times 100\% \\ &= 71,25\% \end{aligned}$$

(71,25%)



Gambar 4.30

Garis kontinum Memiliki hubungan yang baik antara atasan

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “Memiliki hubungan yang baik antara atasan dengan rekan kerja” menghasilkan presentasi skor sebesar 71,25% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “tinggi” artinya karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjalin kerja sama antara atasan.

Tabel 4.31
Perilaku menyelesaikan pekerjaan semakin baik

Jawaban Responden	Skor	Jumlah	%	Pembobotan	Kriteria
Sangat tidak baik	1	0	0.00	0	Tinggi
Tidak baik	2	4	10.00	8	
Cukup	3	14	35.00	42	
Baik	4	15	37.50	60	
Sangat baik	5	7	17.50	35	
Jumlah		40	100.00	145	

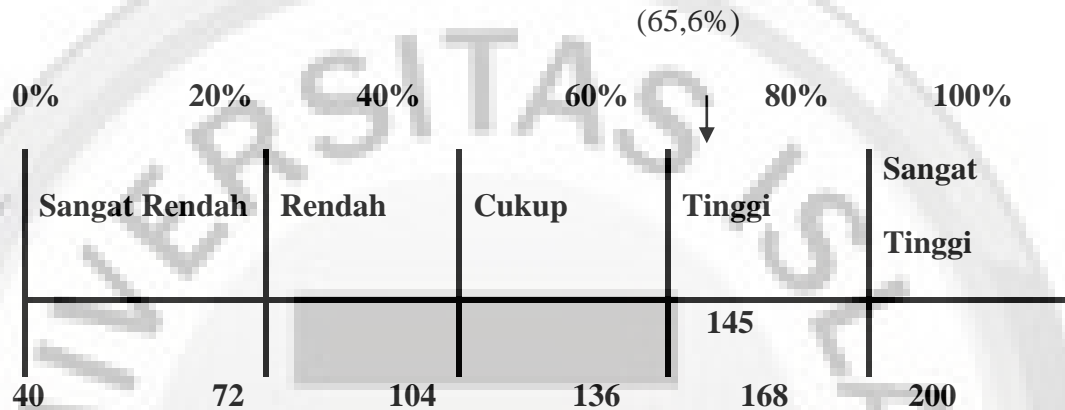
Sumber : data diolah

Selanjutnya penulis mengkategorikan jawaban responden tersebut ke dalam persentase dan menyajikan ke dalam garis kontinum dengan rumus pengukuran ditentukan dengan cara:

$$= \frac{145 - 40}{200 - 40} \times 100\%$$

$$\text{Presentasi skor} = \frac{105}{160} \times 100\%$$

$$= 65,6\%$$



Gambar 4.31

Garis kontinum Perilaku menyelesaikan pekerjaan semakin baik

Bedasarkan hasil dari perhitungan jawaban responden mengenai “ Perilaku menyelesaikan pekerjaan semakin baik” menghasilkan presentasi skor sebesar 65,6% yang berarti dalam jarak interval dengan garis kontinum termasuk kedalam kategori “tinggi” artinya karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengubah perilaku untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.32

Rekapitulasi Hasil Skor Total Variabel Prestasi Kerja

No	Item	Skor	%	Kriteria
14	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas semakin baik	147	66.90	Tinggi
15	Sedikit melakukan kesalahan pada saat bekerja	122	52.25	Cukup

16	Mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan tepat waktu	143	65.00	Tinggi
17	Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat	128	55.00	Cukup
18	Menghasilkan ide-ide baru dalam bekerja	148	67.50	Tinggi
19	Mengurangi tingkat absensi dalam bekerja	139	63.00	Tinggi
20	Menjalin kerja sama yang baik antar rekan kerja	153	65.00	Tinggi
21	Memiliki hubungan yang baik antara atasan dan rekan kerja	154	71.25	Tinggi
22	Perilaku menyelesaikan pekerjaan semakin baik	145	65.6	Tinggi
		1279		
	Rata-Rata	142,3	63.50	Tinggi

Berdasarkan hasil tabel 4.32 perhitungan jawaban responden mengenai variabel prestasi kerja, prestasi kerja ada dalam nilai rata-rata sebesar 142,3 atau 63.50% yang berarti variabel prestasi kerja termasuk dalam kategori “Tinggi”.

4.6 Analisis Verifikatif

4.6.1 Pengaruh Pelatihan dan Prestasi kerja

Adapun variabel yang diukur adalah Pelatihan dan Prestasi kerja. Pengukuran besarnya hubungan terdapat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.33
Pengaruh pelatihan dengan Prestasi kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	.311	5.07815

Tabel 4.34
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 - 0,20	Sangat Rendah
0,21 - 0,40	Rendah
0,41 - 0,60	Sedang
0,61 - 0,80	Kuat
0,81 - 1,00	Sangat Kuat

Sugiono (2004:216)

Dari hasil perhitungan, didapat koefisien korelasi Pelatihan (x) dengan Prestasi kerja (y). Koefisien korelasi antara pelatihan dan prestasi kerja, $r=0,574$, ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara pelatihan dengan prestasi kerja. Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiono (2004:216), maka eratnya korelasi pelatihan dengan prestasi kerja adalah cukup kuat karena berkisar antara 0,400 sampai dengan 0,60, dan arahnya positif berarti bila pelatihan meningkat, maka prestasi kerja juga akan meningkat.

Untuk menghitung mengenai besarnya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi pada tabel 4.33 diperoleh nilai sebesar 32,9%. Sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi pada tabel 4.34 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut menunjukkan pelatihan memberikan pengaruh sebesar 32,9% terhadap prestasi kerja atau termasuk dalam pengaruh yang sedang sedangkan sisanya 67,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

4.6.2 Kontribusi pelatihan terhadap prestasi kerja

Berdasarkan besaran koefisien pada tabel lampiran hasil analisis, maka model regresi yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 4.35
Koefisien Regresi pelatihan Terhadap Prestasi kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.497	3.863	3.753	.001
	Pelatihan	.414	.096	.574	.000

$$\text{Prestasi kerja} = 14,497 + 0,414 \text{ Pelatihan}$$

Untuk itu, dari hasil perhitungan tersebut maka dapat diinterpretasikan, adalah sebagai berikut:

- Jika tidak ada X (pelatihan), maka nilai Y (prestasi kerja) adalah 14,497 (konstanta). Dapat diartikan bahwa bila diasumsikan untuk pelatihan sebesar 0, maka prestasi kerja akan tetap sebesar 14,497.
- Apabila diasumsikan untk pelatihan sebesar 1, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar $14,497 + 0,414 (1) = 14,911$

4.6.3 Menentukan Tolak Atau Terima Ho

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara pelatihan (X) terhadap prestasi kerja (Y) maka akan dilakukan uji signifikansi dan uji t sebagai berikut.

a. Uji Signifikansi

Uji signifikan bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya koefisien regresi (*R Square*). Adapun untuk menentukan kriteria signifikan atau tidaknya koefisien regresi, yaitu sebagai berikut.

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

Berikut merupakan hasil dari pengolahan data dengan bantuan program SPSS version 17.0.

Tabel 4.36
Nilai t Hitung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.497	3.863		3.753	.001
Pelatihan	.414	.096	.574	4.317	.000

Berdasarkan pada tabel diatas nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 artinya nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan Terhadap Prestasi kerja.

b. Uji t

Untuk menguji kebenaran hipotesis dapat menggunakan uji t dengan kriteria seperti dibawah ini.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel} 0,05$ ($d = n-2$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel} 0,05$ ($d = n-2$) maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung pelatihan yaitu 4,317 dengan demikian karena nilai t hitung $> t$ tabel yaitu 2,024 maka H_0

ditolak dan H_a diterima, artinya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja.

