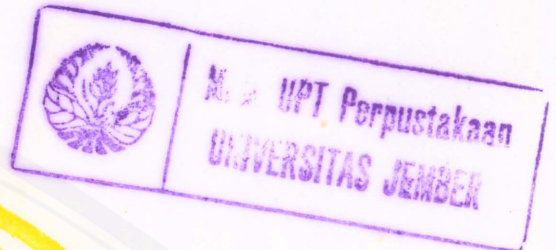


PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK BRI DIBAJAWA FLORES

S K R I P S I



Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Oleh :

Srinurahman Lamba

NIM : 970810201028

Asa:	Hadiah	Klass
	Sembelian	658.3
Terima :	14 AUG 2002	LAM
No. 1388		P
KLASIR/PE YA I	SES	

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2002**

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK BRI DI BAJAWA DI FLORES

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Srinurahman Lamba

NIM : 970810201028

Jurusan : Manajemen

Telah dipersiapkan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

27 Mei 2002

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

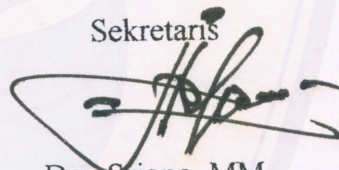
Susunan Panitia Penguji

Ketua



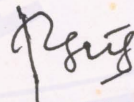
Dra. H. Suhartini Sudjak
NIP. 130 368 797

Sekretaris



Drs. Sriyono, MM
NIP. 131 624 476

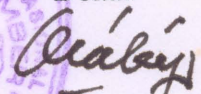
Anggota



Purnamie Titisari, SE., Msi
NIP. 132 258 070



Mengetahui/ menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan



Drs. H. Liakip, SU
NIP. 130 531 976

TANDA PERSETUJUAN

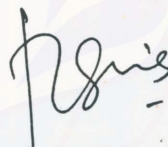
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
BRI DI BAJAWA FLORES
NAMA MAHASISWA : SRINURAHMAN LAMBA
NIM : 97081201028
JURUSAN : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pembimbing I



Drs. Sjamsuri
NIP : 130287119

Pembimbing II



Purnamie Titisari, SE., MSi
NIP : 132258070

Ketua Jurusan



Drs. IKM. Dwipayana, Ms.
NIP: 130781341

Tanggal Persetujuan :

2002

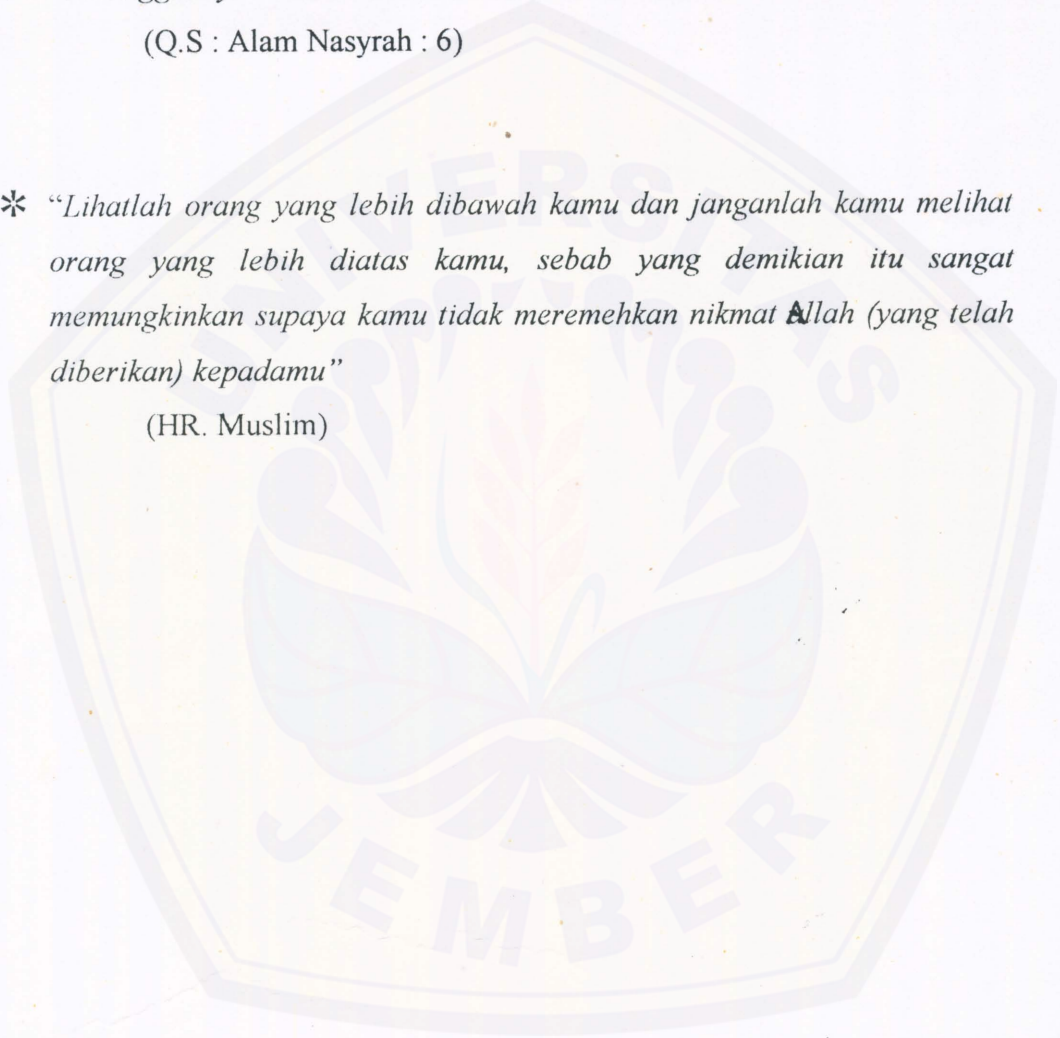
MOTTO

* *“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”*

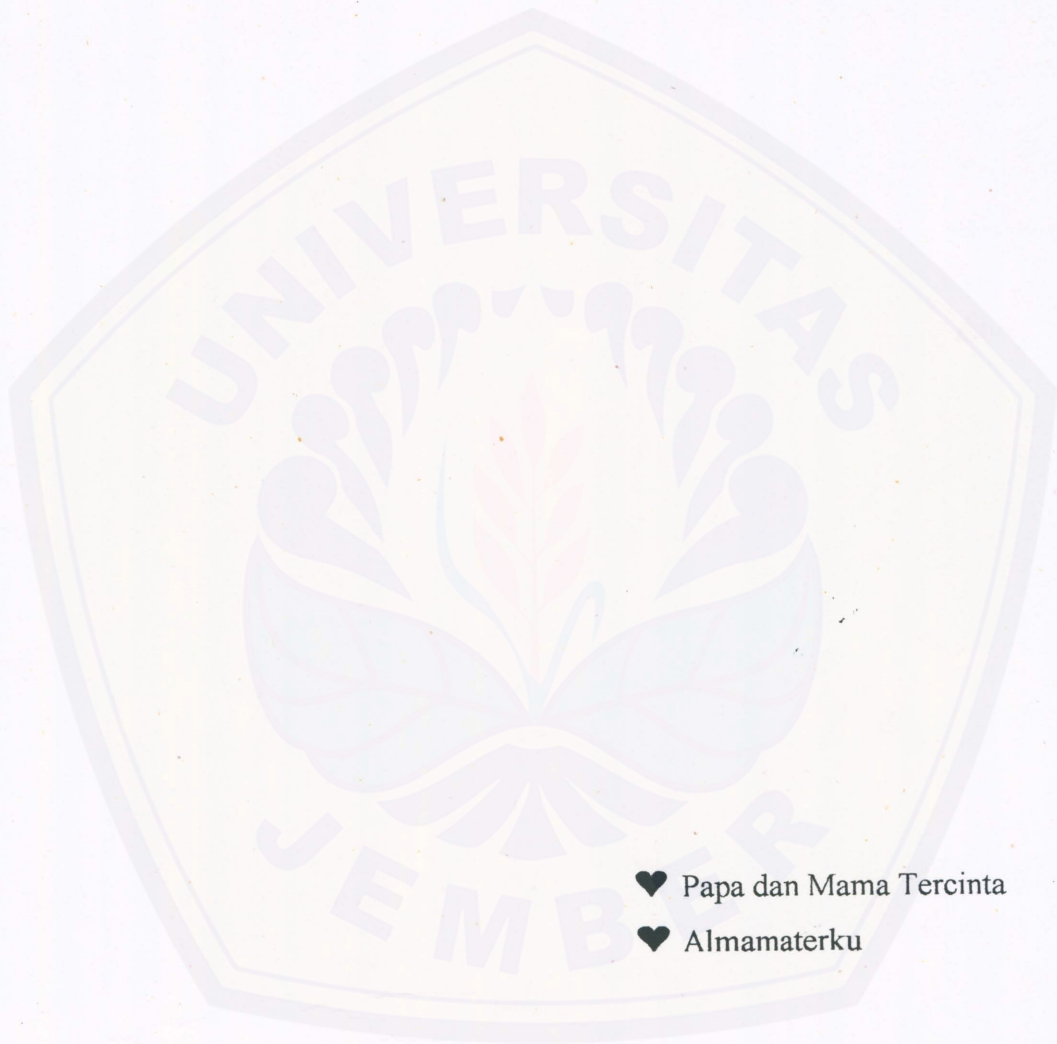
(Q.S : Alam Nasyrah : 6)

* *“Lihatlah orang yang lebih dibawah kamu dan janganlah kamu melihat orang yang lebih diatas kamu, sebab yang demikian itu sangat memungkinkan supaya kamu tidak meremehkan nikmat Allah (yang telah diberikan) kepadamu”*

(HR. Muslim)



Skripsi ini Ku Persembahkan Kepada :



♥ Papa dan Mama Tercinta

♥ Almamaterku

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dalam penyusunan hingga terselesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis pada kesempatan ini dengan setulus hati menyampaikan ungkapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya pada :

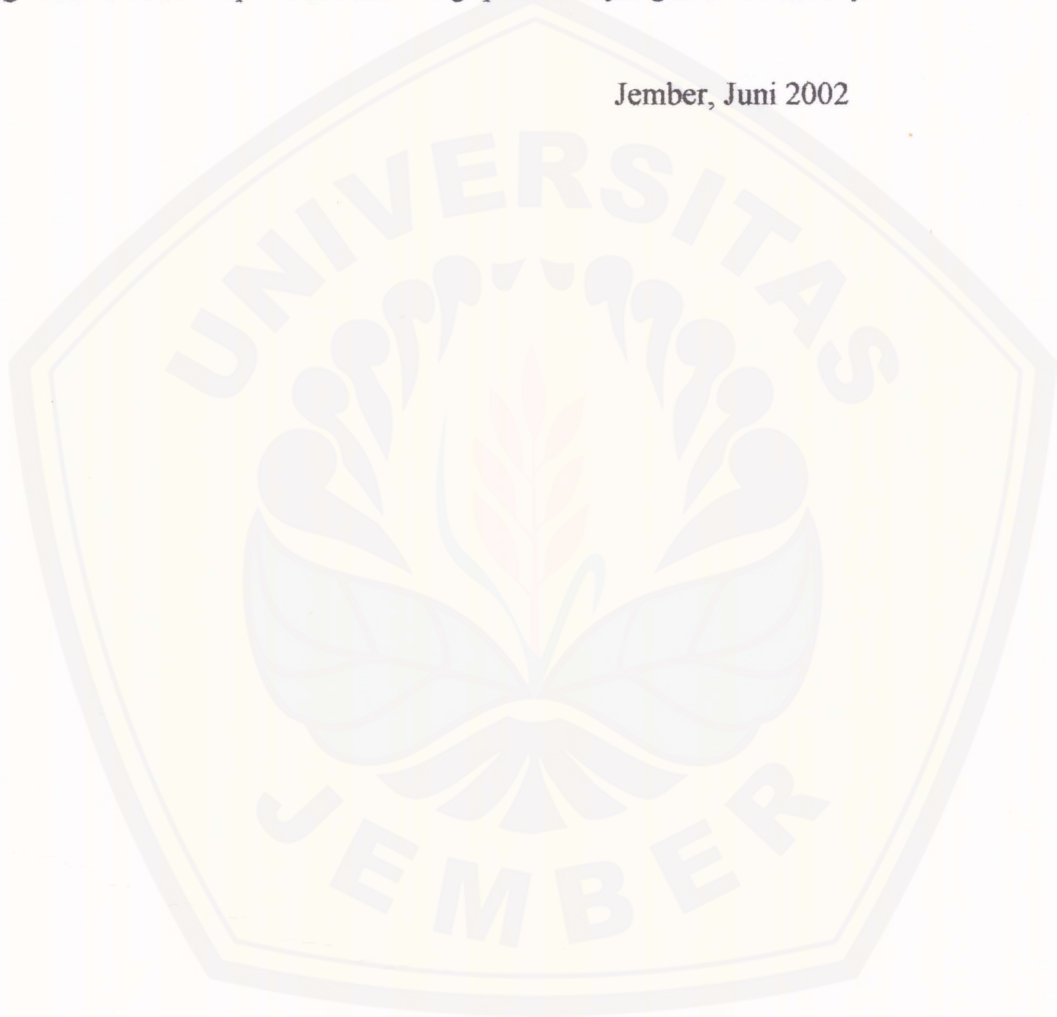
1. Drs. Sjamsuri selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya dan dengan kesabaran telah memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuk yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
2. Purnamie Titisari, SE., Msi selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dengan seksama, teliti dan penuh kesabaran hati telah memberikan petunjuk dan bimbingan serta saran-saran yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember, Bapak dan Ibu Dosen, Staf Pengajar dan Semua Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Bapak Matheus Lao Selaku Staf PT. Bank BRI di Bajawa yang telah banyak memberikan bantuan sehingga dapat terselesainya skripsi ini.
5. Papa dan Mama Tercinta serta keluarga di Flores yang telah banyak memberikan doa, restu dan dorongan moril serta materiil, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Anak-anak Jawa VI B/1 (Anin, Kiki, dll yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terima kasih atas bantuan, kebersamaan, keceriaan dan guyonannya).
7. Anak-anak Jawa IV / 3 (In, mbak Titin, Vita, dll makasih atas persahabatan kalian) serta anak-anak E-Comp (Imam, Qory, dll thanks atas bantuannya).
8. Sahabat-sahabatku MANTEP '97 (Irma Eka S. dan Afri you are the best friend) dan temen-teman PERMADA (Kak Ersi makasih atas perhatiannya).

9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, Terima kasih atas segala bantuannya.

Semoga segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan pada penulis akan mendapatkan Imbalan yang setimpal dari Allah SWT.

Akhir kata, penulis berharap semoga apa yang penulis tuangkan dalam skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi pembaca yang memerlukannya.

Jember, Juni 2002



ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI di Bajawa Flores. Berdasarkan permasalahan kelompok yang dihadapi oleh setiap perusahaan adalah bagaimana perusahaan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelaksanaan kegiatan pelatihan sehingga diharapkan dapat meningkatkan pekerja karyawan, karena diperkirakan adanya pengaruh antara pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Maka rancangan penelitian yang digunakan adalah dengan mengadakan pengamatan langsung perusahaan PT. Bank BRI di Bajawa Flores, mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini dan menganalisis data-data yang diperoleh.

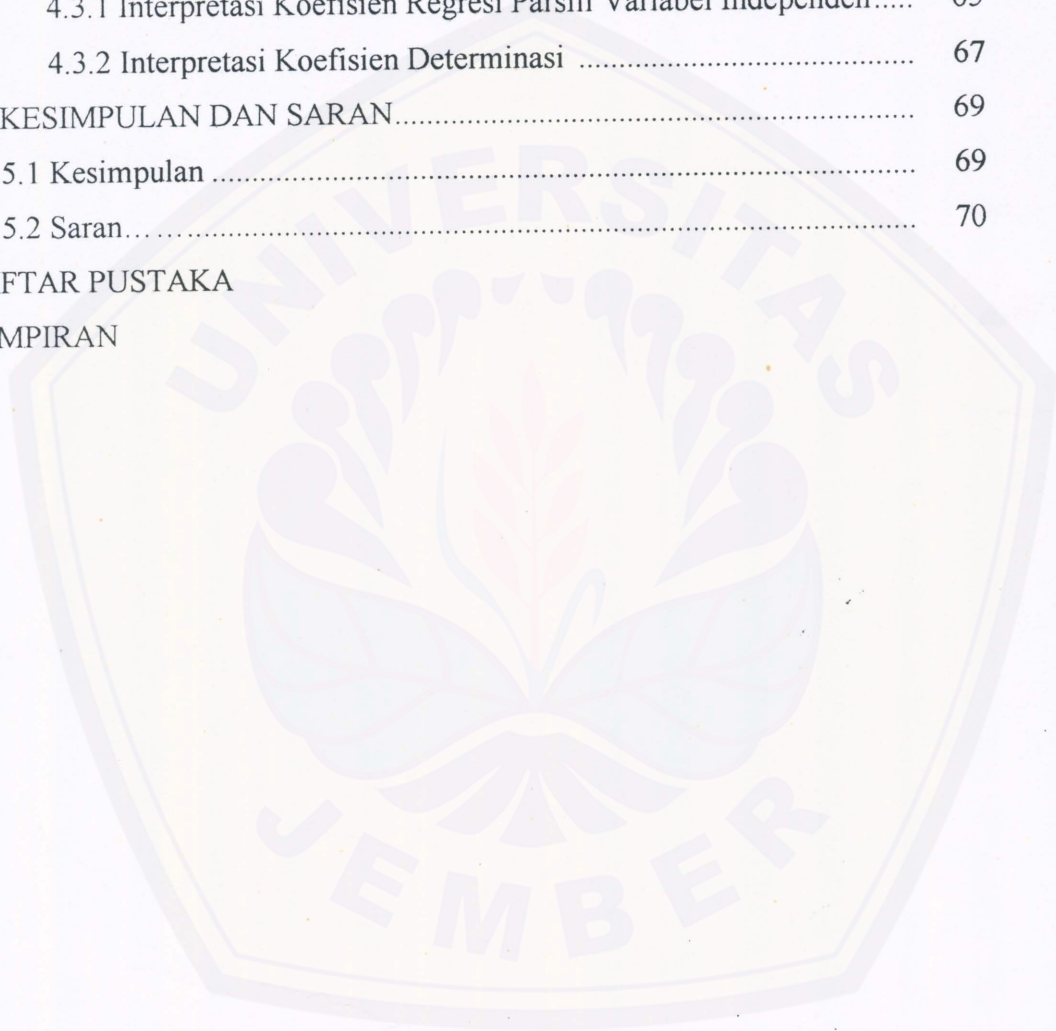
Dari penelitian yang dilakukan ini diperoleh kesimpulan bahwa adanya hubungan antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh peningkatan pengetahuan mempunyai pengaruh negatif terhadap mutu tugas sesuai rencana sebesar $-1,148$ artinya hubungannya kecil antara peningkatan pengetahuan dengan mutu tugas sesuai rencana. Sedangkan peningkatan ketrampilan mempunyai hubungan yang kuat dengan mutu tugas sesuai rencana sebesar $1,942$. Tapi sebaliknya peningkatan pengetahuan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan mutu tugas sesuai rencana sebesar $1,162$ yang berarti bahwa ada hubungan kuat antara peningkatan pengetahuan dengan peningkatan mutu tugas sesuai rencana, sedangkan peningkatan ketrampilan mempunyai hubungan negatif dengan peningkatan mutu tugas sesuai rencana sebesar $-1,549$ artinya tidak ada hubungan antara peningkatan ketrampilan dengan mutu tugas sesuai rencana. Koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar $0,082$ atau 82% . Dari kesimpulan diatas diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan pelatihan kerja agar prestasi kerja karyawan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
LAMPIRAN	xi
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pokok Permasalahan	3
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan dan kegunaan Penelitian.....	4
1.4.1 Tujuan Penelitian	4
1.4.2 Kegunaan Penelitian.....	4
1.5 Hipotesis.....	5
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya.....	6
2.2 Landasan Teori.....	8
2.2.1 Pengertian Pelatihan.....	8
2.2.2 Konsep Pelatihan Kerja	18
2.2.3 Konsep Prestasi Kerja	19
2.2.4 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan..	20
2.2.5 Konsep Bank	23
2.2.5.1 Tugas Dan Fungsi Bank	23
2.2.5.2 Fungsi Bank.....	24
2.2.5.3 Syarat-syarat Mendirikan Bank di Indonesia	25
2.2.5.4 Tugas dari Bank BRI.....	25

III. METODE PENELITIAN	27
3.1 Rancangan Penelitian.....	27
3.2 Prosedur Pengumpulan Data.....	27
3.2.1 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.2.2 Metode Pengumpulan Data.....	27
3.2.3 Metode pengambilan Sampel.....	28
3.2.4 Teknik Pengukuran	29
3.3 Definisi dan Identifikasi Variabel Operasional	29
3.3.1 Definisi Variabel Operasional.....	29
3.3.2 Identifikasi Variabel Operasional	30
3.4 Kerangka Pemecahan Masalah	32
3.5 Metode Analisis Data.....	33
3.6 Tahap Penarikan Kesimpulan	40
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Perusahaan.....	41
4.1.1 Sejarah Perusahaan	41
4.1.2 Bentuk dan Badan Usaha	42
4.1.3 Penerapan Jam Kerja.....	43
4.1.3.1 Sistem Pemberian Gaji serta Upah Asuransi Tenaga Kerja.....	43
4.1.3.2 Hari dan Jam Kerja	44
4.2 Analisis Data	49
4.2.1 Deskripsi Umum Responden	49
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	49
4.2.1.2 Umur Responden.....	50
4.2.1.3 Tingkat Pendidikan Responden	50
4.2.1.4 Lama Masa Kerja Dalam Perusahaan	51
4.2.2 Analisis Frekuensi.....	52
4.2.3 Evaluasi Ekonometrika (Uji Asumsi Klasik).....	58
4.2.3.1 Uji Multikolinierity	59
4.2.3.2 Uji Auto Korelasi	59

4.2.3.3 Uji Heterokedastisity.....	60
4.2.3.4 Hasil Uji Statistik.....	61
4.2.3.5 Uji Anova.....	61
4.2.3.6 Uji Parsiil.....	63
4.3 Pembahasan.....	65
4.3.1 Interpretasi Koefisien Regresi Parsiil Variabel Independen.....	65
4.3.2 Interpretasi Koefisien Determinasi.....	67
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Daftar Standar Koefisien Korelasi	40
Tabel 4.1 : Hari dan Jam Kerja.....	44
Tabel 4.2 : Pelaksanaan Pelatihan Kerja	48
Tabel 4.3 : Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.4 : Umur Responden.....	50
Tabel 4.5 : Tingkat Pendidikan Responden.....	51
Tabel 4.6 : Lama Masa Kerja	51
Tabel 4.7 : Tanggapan responden untuk item Peningkatan Pengetahuan Tentang Teknik Pekerjaan	52
Tabel 4.8 : Tanggapan responden untuk item Peningkatan Tentang Prosedur dan Peraturan Pekerjaan	53
Tabel 4.9 : Tanggapan responden untuk item Pendidikan Yang Diperoleh Karyawan	53
Tabel 4.10 : Tanggapan responden untuk item Pengalaman Tentang Bidang Pekerjaan	54
Tabel 4.11 : Tanggapan responden untuk item Inisiatif Seseorang Dalam Melakukan Tugasnya.....	55
Tabel 4.12 : Tanggapan responden untuk item Jumlah Kerja Yang Dapat Dilakukan Pada Waktu Tertentu	56
Tabel 4.13 : Tanggapan responden untuk item Kecepatan Dalam Melakukan Pekerjaan.....	56
Tabel 4.14 : Tanggapan responden untuk item Keberhasilan Kerja Dalam Melakukan Tugas	57
Tabel 4.15 : Tanggapan responden untuk item Tingkat Kesalahan Dalam Melakukan Pekerjaan.....	57
Tabel 4.16 : Tanggapan responden untuk item Ketelitian Dalam Melaksanakan Tugas.....	58
Tabel 4.17 : <i>Coelinierity Statistic</i>	59

Tabel 4.18 : <i>Residual Statistic</i>	61
Tabel 4.19 : <i>Analisis of Variance</i>	62
Tabel 4.20 : Koefisien Regresi Parsiil.....	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Fungsi Pokok Perbankan di Indonesia

Gambar 2 : Kerangka Pemecahan Masalah

Gambar 3 : Homokedastisitas

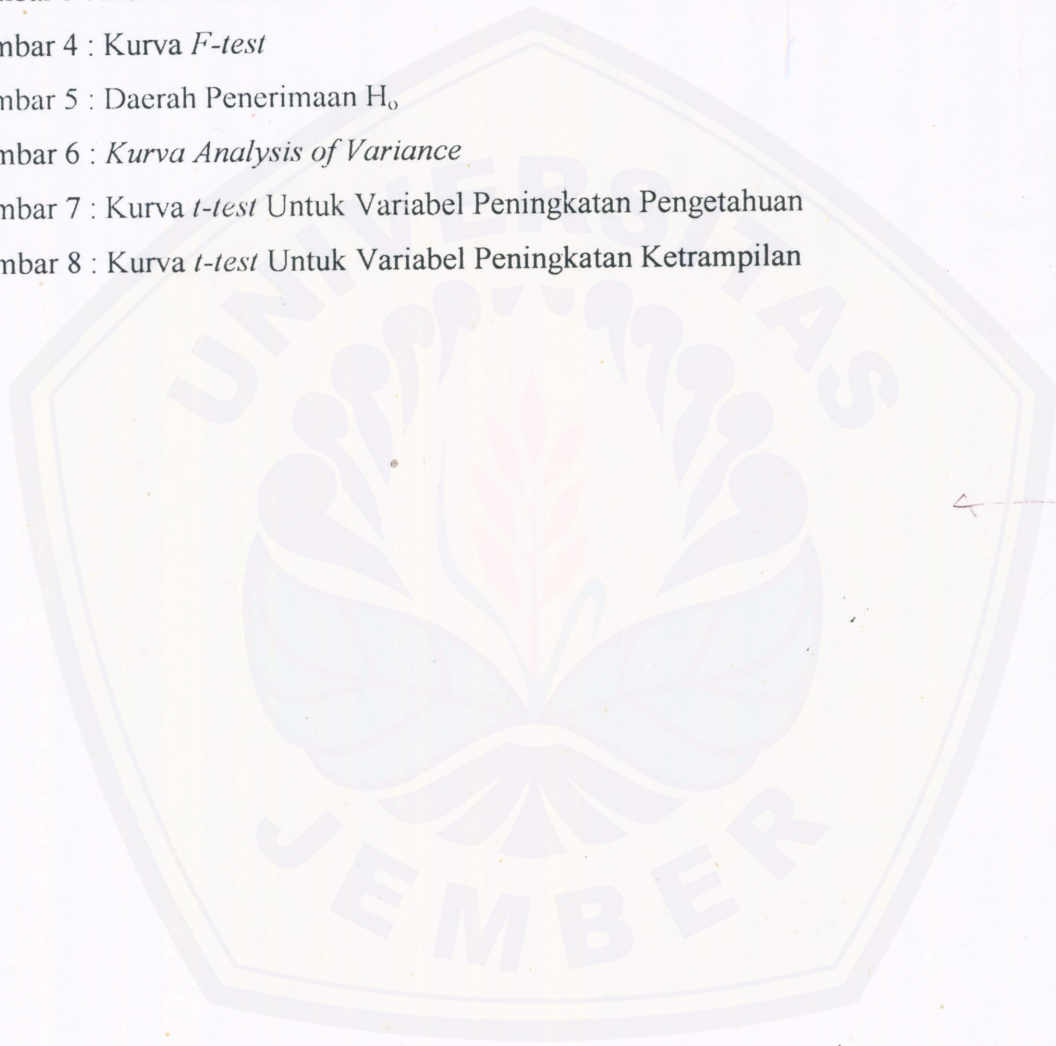
Gambar 4 : Kurva *F-test*

Gambar 5 : Daerah Penerimaan H_0

Gambar 6 : Kurva *Analysis of Variance*

Gambar 7 : Kurva *t-test* Untuk Variabel Peningkatan Pengetahuan

Gambar 8 : Kurva *t-test* Untuk Variabel Peningkatan Ketrampilan



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Skore Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja (X)
- Lampiran 2 : Skore Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)
- Lampiran 3 : *Regression*
- Lampiran 4 : Variabel *Entered Removed*
- Lampiran 5 : *Coefficient*
- Lampiran 6 : *Regression*
- Lampiran 7 : Model Summary
- Lampiran 8 : *Residual Statistics*

tujuan yang ingin dicapai baik itu keuntungan, kontinuitas dan perluasan usaha. Kebijakan personalia merupakan salah satu yang harus diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Melihat perkembangan zaman yang semakin maju dan tingkat persaingan yang semakin tinggi maka pimpinan perusahaan menyadari bahwa berhasil tidaknya dalam mempertinggi efisiensi dan efektifitas usaha tergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan dan menggunakan alat-alat kerja. Untuk mengantisipasi keadaan tersebut perusahaan atau organisasi harus dapat menempatkan posisi sumber daya manusia sebagai unsur yang penting karena pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara yang sangat efektif dan efisien untuk menghadapi keadaan tersebut. Efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan :

- a. pengetahuan karyawan
- b. keahlian karyawan
- c. sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Masalah tenaga kerja mencakup berbagai permasalahan yang serba kompleks dan rumit untuk dipecahkan sebab berkaitan dengan segala aspek kehidupan yang dinamis dan selalu berubah setiap saat. Keadaan ini disebabkan oleh perilaku manusia itu sendiri yang dipengaruhi oleh ketrampilan, latar belakang keluarga, tingkat usia dan pengalaman.

Sehubungan dengan semua ini maka perencanaan sumber daya manusia menjadi sangat penting. Para pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kecakapan karyawannya sehingga dengan peningkatan kecakapan ini maka karyawan akan teransang untuk memberikan imbalan dalam wujud taat dan tunduk pada aturan kerja dan bertanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Prestasi kerja para karyawan akan terlihat apabila mereka diberi kesempatan untuk mengembangkan kecakapan mereka. Dalam rangka mengembangkan kecakapan karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kerja bagi karyawan karena pimpinan perusahaan menyadari bahwa biaya yang dikeluarkan untuk melatih karyawan sebagai investasi akan kembali berlipat ganda sebagai akibat dari berkembangnya atau bertambahnya mutu pekerjaan.

Pada perusahaan yang memberikan pelayanan jasa seperti Bank, dengan semakin banyak bank berdiri menyebabkan timbulnya persaingan diantara Bank-bank. Maraknya persaingan diantara bank tersebut maka setiap bank dituntut untuk selalu mengadakan penyesuaian terutama peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam memberikan pelayanan kepada para nasabah bank. Bank dalam meningkatkan sumberdaya manusia dapat dilakukan dengan menyalenggarakan program pelatihan yang berhubungan erat dengan bidang pekerjaannya.

1.2 Pokok Permasalahan

Flores merupakan daerah di NTT yang mempunyai beberapa bank yang menjadi tempat untuk mengatasi masalah keuangan yang sedang dihadapi oleh masyarakatnya. Salah satu bank yang merupakan salah satu bank terbaik yang berada di Flores selalu berusaha meningkatkan kualitas pelayanan kepada para nasabah sehingga sangat perlu melaksanakan pelatihan kerja dan mengirimkan karyawannya ke lembaga yang memberikan pelatihan kerja. Disana para karyawan dilatih sesuai dengan bidang pekerjaannya. Hal ini dilakukan agar pengetahuan dan ketrampilan karyawan bertambah sehingga dapat bekerja lebih efektif dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan, misalnya adanya peningkatan pelayanan kepada nasabah dalam pemberian kredit.

Dalam melaksanakan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan tentu akan menemukan hambatan-hambatan atau permasalahan. Maka untuk mencapai kesuksesan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan didirikan perusahaan tersebut, pimpinan perusahaan dituntut kemampuannya untuk menganalisa faktor penyebab terjadinya masalah serta akibat yang ditimbulkan dan kemudian mengusahakan untuk dapat memecahkan masalah tersebut agar tidak menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dilihat dari latar belakang diatas dalam kaitannya dengan perkembangan saat ini menuntut pihak perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui pelaksanaan kegiatan pelatihan sehingga diharapkan dapat

meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena diperkirakan adanya pengaruh antara pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut : “Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank BRI di Flores?”

1.3 Batasan Masalah

Batasan penelitian ini hanya dilakukan pada direktur, kepala bagian, dan karyawan.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank BRI di Bajawa Flores.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan bank dalam mewujudkan prestasi kerja karyawan melalui pelaksanaan program pelatihan.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi lembaga atau perusahaan lain yang bermaksud mengadakan pelaksanaan program latihan karyawan didalam lembaga atau perusahaannya.
- c. Menambah referensi bagi pihak lain yang ingin meneliti dalam bidang yang sama.

1.5 Hipotesis

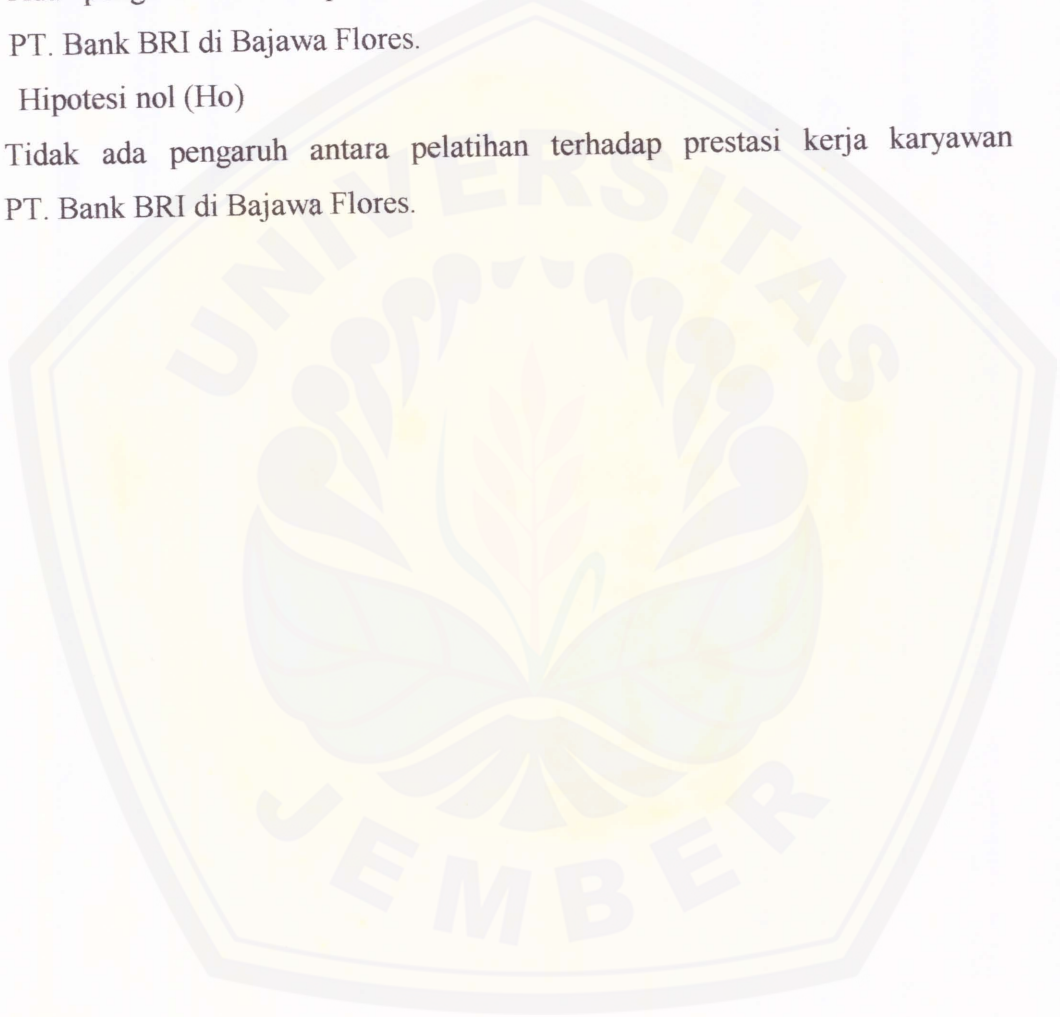
Dalam penelitian ilmiah yang melibatkan dua variabel atau lebih maka diperlukan adanya hipotesis. Tapi kebenaran hipotesis ini masih bersifat sementara dan masih perlu dibuktikan lagi.

1. Hipotesis kerja (H_a)

Ada pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI di Bajawa Flores.

2. Hipotesis nol (H_0)

Tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank BRI di Bajawa Flores.





II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Ratri Indratno (2001) yaitu mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada Hotel Narita di Tulungagung. Dalam penelitian tersebut terdapat permasalahan yaitu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan yang antara lain faktor pelatihan khususnya pada hotel Narita di Tulungagung.

Untuk mengukur pelatihan kerja dan prestasi kerja digunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan standar koefisien korelasi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel pelatihan kerja ada dua yaitu : peningkatan pengetahuan dan peningkatan ketrampilan, sedangkan variabel prestasi kerja menggunakan dua indikator yaitu : kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana dan bermutu (mutu pekerjaan).

Penelitian ini menggunakan metode *stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan *stratified random sampling* karena populasi yang diambil terdiri dari beberapa *stratum* (sub populasi). Peneliti ini merupakan penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi (*level of explanation*) yang merupakan tingkat penjelasan dan lebih khusus lagi menekankan pada tingkat pada asosiatif/hubungan /korelasi yang berusaha mencari hubungan atau korelasipnal yaitu berusaha mencari hubungan atau pengaruh antara variabel, yaitu variabel pelatihan kerja (X) dan variabel prestasi kerja (Y). Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 68 responden dan sampel yang digunakan adalah $N > 30$ dan kemudian diolah dengan menggunakan statistik parametrik dengan melalui perhitungan koefisien regresi linear sederhana.

Dalam penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terdapat hal-hal yang disimpulkan yang berlandaskan pada tujuan penelitian dan hasil analisis data untuk menguji hipotesis penelitian, berlandaskan pada dukungan kerangka teori yang berkaitan dengan penelitian dan penulisan karya tulis ini, maka memberikan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. untuk mengetahui sejauh mana korelasi pelatihan kerja dengan prestasi kerja karyawan pada Hotel Narita di Tulungagung berdasarkan hasil analisis dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) pelatihan kerja dengan prestasi karyawan yang diperoleh adalah positif sebesar 0,835 yang berarti ada hubungan kuat antara pelatihan kerja dengan prestasi kerja karyawan pada Hotel Narita di Tulungagung.
2. berdasarkan pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap prestasi kerja dapat dijelaskan dari besarnya koefisien determinansi (r^2) yaitu sebesar 0,7 (dari hasil pembulatan) artinya variasi meningkatnya prestasi kerja karyawan yang disebabkan oleh pelatihan kerja sebesar 70% sedangkan sisanya sebesar 30% disebabkan oleh variabel lain di luar model.
3. hasil t hitung dengan derajat kebebasan (df) sebesar 28. Lebih $\alpha=5\%$ dan taraf kepercayaan 95% lebih besar dari t tabel ($8,045 > 1,701$) yang berarti menunjukkan ditolaknya hipotesis nihil (H_0) dan diterimanya hipotesis alternatif (H_a) artinya ada pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Narita di Tulungagung.

Berpijak pada penelitian sebelumnya, penelitian ini juga akan mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dan hubungan antara implementasi pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia di Bajawa Flores. Perbedaan penelitian kali ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyu Ratri Indratno adalah obyek penelitian dan alat analisis datanya. Penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan jasa yang pelayanannya khusus diberikan kepada pemakai hotel sedangkan penelitian kali ini dilakukan pada perusahaan jasa yang menekankan pada pelayanan kepada nasabah. Alat analisis yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan statistik parametrik dengan menggunakan korelasi regresi linear sederhana dan tingkat signifikannya diuji dengan uji t , sedangkan pada penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda, dan untuk mengetahui hubungan kedua variabel dilakukan dengan korelasi berganda untuk mengetahui besarnya hubungan antara kedua variabel dilakukan secara parsial dengan uji t .

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Pengertian pelatihan

Pada dasarnya pelatihan kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan tenaga kerja baik untuk masa sekarang ataupun untuk masa yang akan datang. Pelatihan merupakan suatu proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi para keahlian mereka. Dalam pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian yang langsung dapat dipakai dalam melakukan pekerjaan.

Definisi pelatihan yang dikemukakan Simamora (1997:345) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

“Pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan kepada para peserta bagaimana menunaikan aktifitas atau pekerjaan tertentu.”

Ranupandojo dan Husnan (1997 : 77) mendefinisikan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan efektifitas ekonomi.”

Sedangkan Nitisemito (1996:86) mengungkapkan sebagai berikut:

Latihan atau training adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki pengembangan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian latihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas sehingga tidak terbatas hanya pada usaha untuk mengembangkan ketrampilan semata-mata bimbingan dan lain-lain....”

Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan (*training*) adalah serangkaian kegiatan yang berusaha meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap karyawan agar dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Selain itu pelatihan (*training*) dapat membantu karyawan dalam

memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tugasnya. Pada dasarnya pelatihan (*training*) menjadi landasan pokok atau peningkatan ketrampilan dan pengetahuan bagi karyawan dalam jangka waktu dekat pada suatu perusahaan. Suatu kewajiban bagi perusahaan untuk memberi pelatihan kepada pegawai baru, hal ini karena pegawai baru memerlukan pelatihan sebagai tuntutan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan, khususnya yang berkenaan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Sedangkan pegawai lama juga memerlukan pelatihan (*training*) berkenaan dengan tuntutan pekerjaan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kemampuan kerjanya.

Melalui pelatihan kerja dilakukan segenap upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Jika seseorang ingin melakukan pembedaan antara pelatihan dan pengembangan maka pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Simamora mengenai defenisi pengembangan sebagai adalah “Pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi didalam organisasi pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan-kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk pekerjaan yang lebih baik.”

Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keahlian yang bakal memberikan manfaat bagi organasasi secara cepat, sedangkan pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seseorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya dapat bekerja dengan baik dalam sukses posisi yang ditemui selama karirnya. Menurut Gary Dessler (1997:264) mengemukakan sebagai berikut : “Akan tetapi, teknik yang digunakan baik dalam pelatihan maupun dalam pengembangan seringkali sama, dan pembedaan antara kedua-duanya agak sewenang-wenang.”

Tiga taraf kebutuhan pelatihan dalam perusahaan seperti yang diungkapkan Sumarni dan Soeprihanto (1993:294) dalam bukunya Pengantar Bisnis sebagai berikut :

1. kebutuhan dalam taraf organisasional (*organizational needs*)

Pada taraf ini pengungkapan kebutuhan akan latihan (*identification of training needs*) akan menyoroti tempat atau organisasi yang membutuhkan latihan dengan analisis organisasi sehingga dalam analisis organisasi harus terjawab pertanyaan pokok.

2. kebutuhan pada level jabatan (*occupational needs*)

Untuk mengungkapkan kebutuhan akan latihan pada taraf atau level ini digunakan analisis pekerjaan atau analisis jabatan. Dalam analisis jabatan atau pekerjaan ini harus dijawab kecakapan, pengetahuan atau sikap apa yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan tertentu sehingga dapat dijalankan berbagai pekerjaan atau tugas dalam jabatan (*job specification*)

3. kebutuhan pada taraf perorangan atau individual (*individual needs*)

Untuk mengungkapkan kebutuhan dan latihan pada taraf ini dipergunakan analisis yang disebut *assesment* atau spesifikasi secara perorangan atau individual. Jadi setelah kebutuhan taraf organisasi yang kebutuhan pada taraf jabatan sudah diperoleh maka ditentukan siapakah yang akan memerlukan latihan dan dalam apa saja.”

Pelatihan dilakukan atau diselenggarakan dalam dua situasi yaitu:

1. pada saat pekerjaan mewajibkan individu-individu supaya memiliki keahlian, pengetahuan atau sikap yang berbeda dari atau disamping yang saat ini dimilikinya; dan atau
2. ketika kemajuan dalam organisasi masyarakat individu agar memiliki keahlian, pengetahuan, yang berbeda atau yang baru.

Seperti yang diungkapkan Prefer (1996:212) sebagai berikut : “ Para karyawan perlu menerima pelatihan dalam bidang ketrampilan mutu dasar untuk melaksanakan kerja mereka memahami dan memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan mutu”

Proctor dan Thorton (1994:84) seperti yang dikutip Manullang telah memberi suatu daftar tentang faedah nyata dari latihan sebagai berikut:

- “ 1. menaikkan rasa puas pegawai.
2. pengurangan pemborosan.
3. mengurangi ketidak hadiran dan turn over pegawai.
4. memperbaiki metode dan sistem bekerja.
5. menaikkan tingkat penghasilan.
6. mengurangi biaya lembur.
7. mengurangi keluhan-keluhan pegawai.
8. mengurangi tingkat kecelakaan.
9. memperbaiki komunikasi.
10. meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai.
11. memperbaiki moral pegawai.
12. menimbulkan kerjasama yang lebih baik. “

Sebelum latihan dan pengembangan dilakukan maka terlebih dahulu dibuat suatu persiapan atau perencanaan seperti yang diungkapkan oleh Manullang sebagai berikut: “Sebelum latihan dan pendidikan dilaksanakan maka terlebih dahulu dibuat perencanaan.” Perencanaan latihan dan pendidikan meliputi penetapan tujuan pokok yaitu:

1. tujuan *training*
2. subyek *training*
3. jadwal *training*
4. lokasi *training*
5. jumlah dan kualifikasi pekerja
6. instruktur
7. metode *training*

Ad 1. Tujuan *training*

Sesungguhnya langkah pertama dalam program *training* adalah menetapkan terlebih dahulu apa yang harus dicapai dengan *training* tersebut. Tujuan *training* sesungguhnya merupakan landasan dari pokok

lainnya sebab berdasarkan tujuan itulah misalnya ditetapkan metode training yang kualitatif dapat memberi subyek yang bersangkutan.

Ad 2. Subyek *training*

Apa yang dibahas dalam *training* haruslah dihubungkan dengan kebutuhan organisasi yang mengirimkan pegawai-pegawai yang mengikuti *training* yang bersangkutan. Dengan kata lain subyek yang dibahas dalam suatu *training* harus ada hubungannya dengan usaha untuk merealisasikan apa yang menjadi tujuan dari *training* yang bersangkutan.

Ad 3. Jadwal *training*

Jadwal *training* yang tepat sangat berpengaruh untuk efektifitas sesuatu program *training*. Jadwal training harus bersesuaian atau disesuaikan dengan keinginan peserta, terlebih harus dipilih waktu dengan melihat sudut produktifitasnya.

Ad 4. Lokasi *training*

Dalam menetapkan lokasi *training* perhatian harus diarahkan kepada kemungkinan selain pemberian fasilitas bagi *training*, tetapi suasana yang sebaik mungkin sehingga para peserta merasakan suasana iklim yang tepat untuk belajar. Sebaiknya harus jauh dari tempat pekerjaan sehari-hari maksudnya untuk mengurangi interupsi dan dapat pula menaikkan tingkat konsentrasi peserta terhadap pelajarannya.

Ad 5. Jumlah dan kualifikasi peserta

Jumlah dan kualifikasi peserta, perlu pula mendapat perhatian. Jumlah peserta sebaiknya jangan melebihi tiga puluh orang. Para peserta sebaiknya agak homogen terutama dalam hal tingkat pendidikan dan pengalaman.

Ad 6. Instruktur

Sesungguhnya salah satu variabel yang sangat menentukan untuk efektifitas suatu training, selain peserta, metode *training*, dan bahan adalah instruktur atau pelatihnya ada tiga kualifikasi penting yang harus dipenuhi oleh setiap instruktur yaitu:

1. pengetahuan yang dalam mengenai topiknya
2. paham akan berbagai metode *training*
3. adanya keinginan untuk mengajar

Tidak memiliki salah satu kualifikasi tersebut, akan menyebabkan kegagalan pemberian topik yang bersangkutan kepada para peserta.

Ad 7. Metode *training*

Dalam praktek terdapat berbagai metode latihan, demikian pula terdapat berbagai jenis latihan baik latihan bagi pegawai baru, maupun berbagai latihan bagi supervisor dan manajer.

Handoko (1998:109) mengungkapkan dalam bukunya Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia : “Isi program ditentukan oleh identitas kebutuhan, sasaran-sasaran latihan. program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai ketrampilan tertentu, pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap.”

Sedangkan tujuan diadakan pelatihan menurut Cahyono (1999:42) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

“Program pelatihan yang dijalankan suatu organisasi mempunyai tujuan :

1. peningkatan pengetahuan baik teknis maupun manajerial
2. peningkatan ketrampilan yang lebih baik banyak bersifat teknis dan prosedur kerja yang lebih sistematis.
3. peningkatan motivasi.
4. peningkatan rasa tanggung jawab dan lebih percaya diri.
5. peningkatan semangat kerja.

Adapun tujuan-tujuan utama pelatihan (*training*) menurut Simamora (1997:346) adalah sebagai berikut:

1. memperbaiki kinerja
2. memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan
4. membantu memecahkan masalah operasional
5. mempersiapkan karyawan untuk promosi

6. mengorientasikan karyawan untuk promosi
7. memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut Hani Handoko (1998:73) sasaran dari tujuan yang ingin dicapai dari pelatihan adalah :

- a. memperbaiki moral kerja karyawan .
- b. karyawan diharapkan melaksakan pekerjaan lebih baik.
- c. karyawan diharapkan dapat memelihara/merawat mesin-mesin atau peralatan produksi lebih baik.
- d. karyawan diharapkan dapat menekan pemborosan pemakaian bahan baku.
- e. karyawan diharapkan dapat menekan angka kecelakaan kerja dengan bekerja lebih hati-hati.
- f. akan dapat mengurangi pengawasan yang tidak perlu, dan karyawan diharapkan bekerja lebih mandiri.

Tujuan pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:45) sebagai berikut:

1. meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. meningkatkan produktifitas kerja.
3. meningkatkan kualitas kerja.
4. meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
9. meningkatkan perkembangan pegawai.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:52) metode yang digunakan dalam pelatihan sebagai berikut:

a) *on the job training*

dalam metode ini pegawai mempelajari pekerjaannya dengan mengamati perilaku pegawai lain yang sedang bekerja.

- b) *vestibule* atau balai
suatu *vestibule* adalah suatu ruangan isolasi terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan.
- c) metode demonstrasi dan contoh
suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh.
- d) simulasi
simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.
- e) *apprenticeship*
metode *training apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan ketrampilan (*skill*) perajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pula pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk-petunjuk cara mengerjakannya.
- f) metode ruang kelas
metode ruang kelas merupakan metode *training* yang dilakukan di dalam kelas, walaupun dapat juga dilakukan di area pekerjaan.
- g) metode kuliah
metode kuliah merupakan suatu ceramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan.
- h) metode konferensi
konferensi merupakan suatu pertemuan moral formal dimana terjadi atau konsultasi tentang sesuatu yang penting. Konferensi menekankan adanya diskusi kelompok kecil, matri pelajaran yang terorganisasi, dan melibatkan peserta aktif.
- i) metode studi kasus
studi kasus adalah uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada atau tentang keadaan selama waktu tertentu, baik secara nyata maupun hipotesis.

Pada metode studi kasus, peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah dan merekomendasi pemecahan masalahnya.

j) metode bermain peran

Peran merupakan suatu bentuk perilaku yang diharapkan. Peserta diberitahu mengenai suatu kesan dan peran yang harus mereka mainkan. Selama bermain peran, dua peserta atau lebih diberikan bagian-bagian untuk bermain sebelum kelompok beristirahat.

k) bimbingan berencana (*programmed instruction*)

Metode bimbingan berencana terdiri dari serangkaian langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau sekelompok pelaksanaan pekerjaan.

Dari sini dapat diketahui bahwa peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dapat dilakukan dengan adanya pelatihan. Seperti yang diungkapkan oleh Cahyono (1999:41) : “Pelatihan sangat bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan para karyawan guna menunjang perubahan sikap karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi dalam suatu organisasi.”

Maka pada penjelasan diatas pelatihan merupakan suatu usaha yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan para karyawan yang berguna untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:48) alasan dari kebutuhan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. adanya pegawai baru

Pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu memahami tujuan, aturan-aturan dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Begitu pula mereka perlu memahami kewajiban-kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya.

2. adanya penemuan-penemuan baru

Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih dari pada peralatan kantor yang sebelumnya. Pegawai-pegawai yang akan menggunakan peralatan

baru tersebut perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakan dengan sebaik-sebaiknya. Misalnya penggunaan komputer.

Dari pengertian diatas maka ditentukan indikator pelatihan adalah :

- 1) peningkatan Pengetahuan
- 2) peningkatan Ketrampilan

Pemilihan indikator peningkatan pengetahuan dan peningkatan ketrampilan disebabkan program pelatihan kerja mengajarkan pengetahuan dan ketrampilan tertentu. Perubahan sikap tidak digunakan sebagai indikator karena sikap cenderung tetap dan perubahan sikap memerlukan waktu yang lama. Pelatihan mengajarkan ketrampilan yang cepat untuk menghadapi tugas saat ini.

1. Peningkatan pengetahuan

Pengertian pengetahuan menurut Sutrisno Hadi (1995:1) sebagai berikut: “Kumpulan-kumpulan dari pengalaman dan pengetahuan dari sejumlah orang yang dipadukan secara harmonik dalam suatu bangunan yang teratur.”

Pengetahuan seperti yang diungkapkan Ranupandojo dan Husnan (1999:190) sebagai berikut: “Keinginan akan pengetahuan merupakan dorongan-dorongan dasar dari setiap manusia. Manusia tidak hanya ingin tahu apa yang terjadi tetapi juga mengetahui mengapa sesuatu terjadi. Mereka ingin tahu apa yang saat ini dan ingin memperkirakan apa yang akan terjadi di masa yang akan datang. Keinginan untuk mengetahui dan belajar, kadang-kadang sedemikian kuatnya bagi sekelompok orang sehingga mereka melakukan berbagai percobaan atau penelitian untuk memuaskan rasa ingin tahunya banyak yang merasakan bahwa belajar memberikan mereka rasa kepuasan berprestasi.”

Pengetahuan merupakan keinginan manusia untuk belajar tentunya untuk apa yang dihadapi saat ini dan kemungkinan dimasa yang akan datang hal-hal ini yang dialaminya. Pengetahuan yang dimaksud dalam hal ini adalah pengetahuan yang didapat yang berhubungan dengan bidang tugasnya. Yaitu pengetahuan tentang teknik, prosedur, dan tentang peraturan kerja yang ada dalam suatu organisasi.

2. Peningkatan ketrampilan

Seorang karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan adanya ketrampilan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga diharapkan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Ketrampilan sendiri menurut Gibson (1988:55) mengungkapkan tentang definisi ketrampilan sebagai berikut: “Ketrampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat.”

Ketrampilan mempunyai sub faktor. Menurut Ranupandojo dan Hunsnan sebagai berikut: “..... faktor ketrampilan (*skill*) dengan sub faktornya:

- a. pendidikan
- b. pengalaman
- c. inisiatif

Jadi ketrampilan merupakan kecakapan yang diperoleh karyawan dari hasil pendidikan, pengalaman, dan inisiatif terhadap bidang kerjanya. Jenis pelatihan yang dilakukan oleh bank BRI, dibagi pada pelatihan kerja disetiap departemen/bagian sesuai dengan ketrampilan yang diperlukan dalam departemen/bagian tersebut dan beberapa pengetahuan pendukung yang pesertanya terdiri dari yang membutuhkan.

2.2.2 Konsep Pelatihan Kerja

Pekerjaan atau kerja didefinisikan didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1980:428) sebagai berikut : “Kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan (dibuat).” Masih dalam buku Kamus Besar Bahasa Indonesia (1980:700) diungkapkan bahwa prestasi adalah “Hasil dari yang dicapai.” Sehingga dapat didefinisikan prestasi kerja sebagai : “Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam mencapai tugasnya.”

Sedangkan menurut Meokijat (1989:112) dalam bukunya Kamus Kepegawaian Indonesia sebagai berikut : “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.” Jadi prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Mohamad As’ad (1983:64)

dalam bukunya Psikologi Industri menyatakan bahwa prestasi kerja (*job performance*) sebagai berikut: Hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran Moenir sebagai berikut: "Prestasi Kerja adalah hasil kerja seseorang pada satu kesatuan waktu organisasi dalam kurun waktu dan dalam ukuran tertentu." Sehingga dalam hal ini adanya penekanan antara ukuran tertentu dan dalam waktu yang tertentu pula.

2.2.3. Konsep Prestasi Kerja

Konsep prestasi kerja menurut Koestartini (1997:22) dalam bukunya Manajemen Personalia mengungkapkan: "Prestasi kerja adalah kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan bermutu dan tepat mengenai sasaran."

Dari pengertian tersebut dapat ditentukan indikator dari prestasi kerja yaitu : mutu tugas sesuai rencana

Penelitian ini hanya menggunakan satu indikator dari tiga indikator tersebut yaitu mutu tugas sesuai rencana. Alasan digunakannya mutu tugas sesuai rencana sebagai indikator dalam penelitian ini disebabkan penelitian ini dilakukan pada bank BRI yang menghasilkan jasa. Bank BRI sebagai perusahaan yang menghasilkan produk jasa sasarannya hanya pada pelayanan kepada nasabah yang berhubungan dengan bank BRI maka sasarannya sudah tepat, oleh karena itu indikator tepat mengenai sasaran tidak digunakan dalam penelitian ini. Prestasi kerja dalam penelitian hanya menggunakan indikator mutu tugas sesuai rencana.

Agus Dharma (1986:16) mengungkapkan tentang mutu: "Mutu kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas antara lain meliputi ketelitian, kehalusan, dan keberhasilan. "Mutu pekerjaan meliputi: ketelitian, kehalusan dan keberhasilan seseorang dalam tugasnya.

2.2.4. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Kekuatan setiap organisasi adalah orang-orangnya, apabila orang-orangnya diperhatikan secara tepat pasti organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang. Seperti yang diungkapkan Presiden perusahaan Hampden Papers yang dikutip oleh Prefer (1996:49) sebagai berikut: "Karyawan yang mengikuti pendidikan mempunyai angka kemungkinan dan tingkat keluar masuk yang lebih

rendah, mereka cenderung menerima penilaian prestasi lebih tinggi dari penyelia mereka. Jika karyawan diberi informasi lebih banyak tentang operasi mereka membutuhkan ketrampilan dan memanfaatkan informasi tersebut untuk mendiagnosis tersebut itulah sebabnya pelatihan merupakan bagian yang penting dari hampir semua program peningkatan mutu.”

Hani Handoko (1998:107) juga mengungkapkan perlunya pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja sebagai berikut: ”Meskipun para karyawan baru telah menjalani orientasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan, mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas tertentu. Begitu pula para karyawan lama telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek untuk mempelajari ketrampilan-ketrampilan yang meningkatkan prestasi kerja mereka.”

Manusia juga perlu tumbuh mengembangkan kemampuan-kemampuannya untuk menjaga agar mereka tetap vital secara psikologis. Sehingga kebutuhan pelatihan memerlukan penilaian untuk meningkatkan prestasi, kebutuhan akan pelatihan dapat dinilai lebih baik melalui keikutsertaan karyawan yang bersangkutan.

Menurut Edwin B. Flippo (1991:53) yang dikutip oleh Moekijat menyatakan: “Suatu program latihan dan pengembangan dinilai berhasil apabila sasaran atau tujuan yang diharapkan tercapai yaitu:

1. produktifitas yang bertambah dipandang dari sudut jumlah dan mutu
2. kecelakaan-kecelakaan yang berkurang
3. stabilitas dan fleksibilitas organisasi yang bertambah
4. semangat kerja yang bertambah
5. prestasi kerja yang meningkat
6. berkurangnya tingkat kesalahan dan keluhan
7. meningkatnya rasa tanggung jawab.”

Kriteria-kriteria merupakan tujuan-tujuan yang diharapkan oleh program latihan, karena itu masalah yang pokok adalah mencegah adanya kerancuan dari kriteria. Berkaitan dengan tujuan penelitian ini maka perlu diketahui bagaimana

ukuran efektifitas suatu program latihan apakah sudah cukup hanya melihat sasaran yang sudah tercapai saja untuk itu diperlukan adanya suatu pengukuran suatu kelompok itu sebelum dan sesudah latihan. Kemudian dibuat perbandingan untuk mengetahui apakah perilaku organisasi didalam kelompok itu sudah membaik.

Cara lain adalah melakukan penilaian keberhasilan suatu program latihan setelah program latihan itu selesai, misalnya selama 1 atau 2 tahun. Dengan ini akan diketahui tingkat prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dan mungkin dapat mendorong adanya perubahan-perubahan yang akan membuat latihan lebih efektif sehingga tingkat prestasi kerja yang diharapkan bisa tercapai.

Prestasi kerja dipengaruhi berbagai faktor seperti pelatihan yang dikemukakan oleh John Supriyanto (1998:7) sebagai berikut: Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tentunya dalam hal penelitian tetap mempertimbangkan bagaimana situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja merupakan pedoman dalam bidang personalia untuk mengetahui dan menilai hasil kerja karyawan selama periode tertentu, prestasi tersebut sangat berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier kenaikan pangkat serta masalah pengupahan.

Dalam mencapai prestasi kerja dipengaruhi berbagai situasi dan kondisi diantaranya pelatihan atau dengan kata lain pelatihan merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Soetarjo (1997:54) pada usahawan mengungkapkan pentingnya pelatihan kerja bagi prestasi kerja. Mengapa *training* memiliki posisi demikian sentral? Lebih dari 80% eksekutif puncak beranggapan bahwa training merupakan penentu keberhasilan pangaet pelanggan, daya saing, efektifitas kelompok kerja atau gugus tugas dan pengembangan keahlian sumber daya manusia. Hal kedua yang dibahas adalah manfaat training. Manfaat pertama berkaitan dengan prestasi kerja. Suatu penelitian yang kemudian dipublikasikan di dua jurnal terkemuka AS, yaitu

Harvard Business Review dan *Journal Of Applied Psychology* itu mengungkapkan bahwa pengaruh training terhadap prestasi kerja tergantung komprehensif pekerjaan. Untuk pekerjaan yang kompleksitasnya rendah, training mampu menaikkan prestasi kerja hingga tiga kali lipat.

Pelatihan mempengaruhi prestasi kerja. Pelatihan dianggap mempunyai posisi yang sangat penting bagi perusahaan terutama dalam pengembangan keahlian sumber daya manusia. Pelatihan kerja memerlukan penilaian untuk meningkatkan prestasi, kebutuhan akan pelatihan kerja dapat dinilai lebih baik melalui keikutsertaan karyawan yang bersangkutan.

Kriteria-kriteria merupakan tujuan-tujuan yang diharapkan oleh program latihan, karena itu masalah yang pokok adalah mencegah adanya kerancuan dan kriteria. Berkaitan dengan tujuan penilaian ini maka perlu diketahui bagaimana ukuran efektifitas suatu program latihan, untuk mengetahui apakah perilaku organisasi didalam kelompok itu sudah menaik.

Menurut Rao (1996:54) “Coba melakukan penilaian keberhasilan suatu program latihan setelah program latihan itu selesai satu tahun.” Dengan ini diketahui tingkat prestasi yang dicapai oleh karyawan dan mungkin dapat mendorong adanya perubahan-perubahan yang akan membuat latihan lebih efektif sehingga tingkat prestasi kerja yang diharapkan bisa dicapai.

2.2.5 Konsep Bank

Negara yang sedang berkembang seperti Indonesia memerlukan keadaan ekonomi yang stabil yang akan membantu dan memperlancar usaha pemerintah dalam mengadakan perhitungan perencanaan pembangunan. Kondisi ekonomi yang stabil memudahkan pemerintah mengadakan evaluasi serta ramalan didalam menyusun rencana pembangunan. Dengan kondisi perekonomian yang stabil ini diharapkan agar perhitungan-perhitungan dalam perencanaan tidak akan mengalami banyak penyimpangan dalam pelaksanaannya.

Untuk mencapai suatu keadaan perekonomian yang stabil, pertama-tama perlu diusahakan suatu kondisi moneter yang mantap. Kondisi tersebut akan tercapai apabila ditunjang oleh sistem perbankan yang sehat dan sempurna.

Menurut Murti Soemarni dan John Soeprihanto (1997:92), dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 1967 tentang pokok perbankan, disebutkan yang dimaksud dengan : Bank adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya adalah memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalulintas pembayaran dan peredaran uang. Lembaga keuangan adalah semua badan yang melalui kegiatan-kegiatannya di bidang keuangan menarik uang dari dan menyalurkannya ke dalam masyarakat.

2.2.5.1 Tugas dan Fungsi Bank

Menurut Murti Sumarni dan John Soeprihanto (1997:95) pengaturan tata perbankan di Indonesia sesuai jiwa makna ketetapan MPRS nomor MPRS/1996 pada dasarnya bertujuan untuk dapat memobilisasikan dan mengembangkan kekuatan ekonomi potensial guna dikerahkan bagi peningkatan kemakmuran rakyat.

1. Tata perbankan harus merupakan suatu kesatuan sistem yang menjamin adanya kesatuan pimpinan didalam mengatur seluruh perbankan di Indonesia serta mengawasi pelaksanaan kebijakan moneter pemerintah dibidang perbankan.
2. Mobilisasi dan mengembangkan seluruh potensi ekonomi nasional yang bergerak dibidang perbankan berdasarkan asas-asas demokrasi ekonomi.
3. Membimbing dan memanfaatkan segala potensi tersebut bagi kepemimpinan perbaikan ekonomi rakyat.

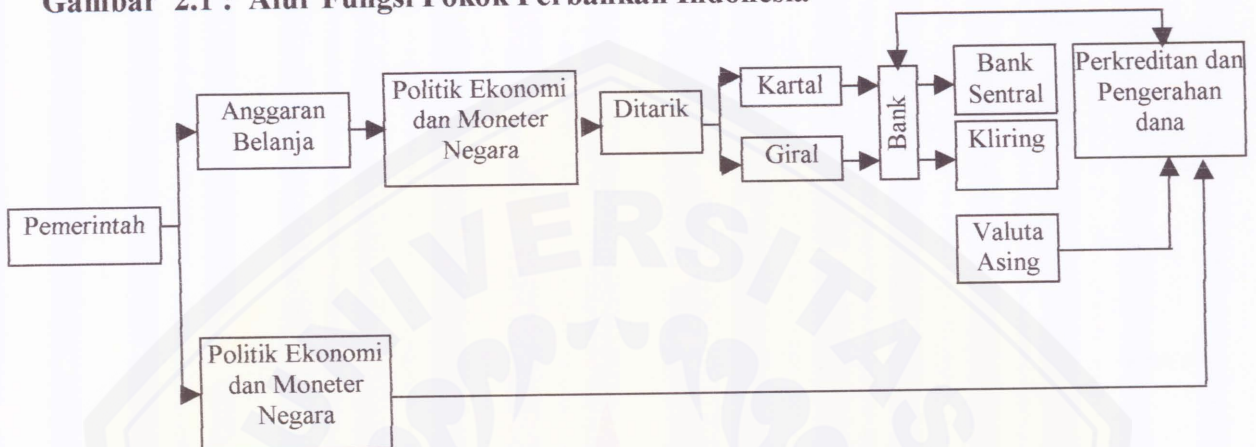
Hal tersebut dilaksanakan bank dengan mengingat bahwa perbankan di Indonesia dalam melakukan usahanya berasaskan demokrasi ekonomi dengan menggunakan prinsip kehati-hatian.

2.2.5.2 Fungsi Bank

Menurut Murti Soemarni dan John Soeprihanto (1997:94) fungsi bank dalam suatu negara dapat dikatakan luas, karena bank merupakan alat pemerintah untuk menjaga stabilitas ekonomi moneter dan keuangan. Fungsi pokok bank adalah sebagai alat penarik uang yang ada di dalam masyarakat, baik uang kartal (tunai) maupu uang giral dan sebagai penyalur dana masyarakat. Bank dalam kedudukannya sebagai suatu Lembaga Keuangan dalam tugasnya tidak bertindak sendiri-sendiri, tetapi di bina dan diawasi oleh Bank Sentral (Bank Indonesia).

Misalnya apabila bank kekurangan dana, maka dapat mengajukan tunjangan pada bank Indonesia berupa kredit likuiditas untuk dapat memberikan pinjaman atau kredit kepada peminat. Untuk lebih jelasnya, fungsi pokok perbankan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 : Alur Fungsi Pokok Perbankan Indonesia



Sumber : Diadopsi dari Murti Sumarni dan John Soepriyanto

2.2.5.3 Syarat-syarat Mendirikan Bank Di Indonesia

Mengingat pentingnya peranan bank di bidang ekonomi, keuangan dan pembangunan, maka setiap pendirian Bank di Indonesia harus dilakukan dengan memenuhi persyaratan tertentu, guna menyesuaikan dengan kebijakan moneter pemerintah serta tercapainya norma-norma penyelenggaraan usaha perbankan yang sehat.

Syarat-syarat tersebut adalah:

a. Bank Negara (Pemerintah)

Bank Umum milik negara, Bank Tabungan milik negara dan Bank Pembangunan milik negara termasuk Bank Pembangunan Daerah, didirikan dengan Undang-Undang, dipimpin oleh Direksi yang jumlah anggotanya dan susunan beserta tugas wewenang/tanggung jawabnya ditetapkan dalam Undang-Undang.

b. Bank Swasta

Bank Umum milik swasta, Bank Tabungan milik swasta dan Bank Pembangunan milik swasta termasuk Bank Umum Koperasi, Bank Tabungan Koperasi dan Bank Pembangunan Koperasi hanya boleh didirikan dan

menjalankan usahanya sebagai bank setelah mendapat iji usaha dari Menteri Keuangan dengan mendengar pertimbangan Bank Indonesia.

2.2.5.4 Tugas dari Bank BRI

Tugas dan usaha BRI ini diarahkan kepada perbaikan ekonomi rakyat dan pembangunan ekonomi nasional dengan jalan melakukan usaha-usaha bank umum, dengan mengutamakan:

- a. pemberian kredit kepada sektor koperasi, tani dan nelayan yang melingkupi bantuan perkembangan koperasi terutama dalam bidang pertanian dan perikanan.
- b. membantu rakyat yang belum tergabung dalam koperasi dan menjalankan kegiatan dalam bidang kerajinan, perindustrian rakyat, perusahaan rakyat dan perdagangan kecil.
- c. pemberian bantuan terhadap usaha pemerintah dalam pelaksanaan politik agraria dan pembangunan masyarakat desa.
- d. pemberian kredit serta pengawasannya atas usaha bank dan lumbung desa, bank pasar dan bank-bank sekunder lainnya.
- e. penyaluran dana-dana pembangunan Sekolah Dasar Inpres, pemugaran pasar.



III. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI di Bajawa Flores ini merupakan suatu penelitian empirik dengan data primer dan sekunder. Hal tersebut berarti penelitian ini berdasarkan pada data primer dan data sekunder yang diambil dari penyebaran kuesioner kepada responden karyawan Perusahaan PT. Bank BRI di Bajawa Flores yang ada dan tersedia pada obyek yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan cara survei dengan maksud *exploratory* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi karyawan pada PT. Bank BRI di Bajawa Flores.

3.2. Prosedur Pengumpulan Data

3.2.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada para karyawan perusahaan dan pihak-pihak lain yang berkompeten terhadap penelitian ini dengan menyusun beberapa pertanyaan yang sistematis.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari referensi perusahaan yang bersangkutan dalam hal ini PT. Bank BRI di Bajawa Flores dan secara studi kepustakaan berdasarkan literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3.2.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. metode observasi
pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap obyek yang akan diteliti.
- b. metode wawancara
pengumpulan data dengan cara tanya jawab terhadap karyawan secara langsung sebagai pengamatan awal tentang hal yang akan diteliti.
- c. kuesioner
kuesioner dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang pelatihan yang diadakan perusahaan. Dalam hal ini kuesioner yang digunakan adalah kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup yang berfungsi untuk menambah wawasan dan interpretasi dari data yang lebih mendalam sehingga tidak dianalisis dan kuesioner tertutup digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan analisis.

3.2.3 Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* karena peluang dari elemen populasi yang dipilih secara acak. Dalam *Simple Random Sampling* suatu populasi dengan N elemen: $X_1, X_2, \dots, X_i, \dots, X_n, X_i =$ nilai observasi dari elemen ke i ($i = 1, 2, \dots, N$). X disebut variabel atau nilai karakteristik. Dari populasi ini diambil sampel secara acak (*random*), sebanyak n , diperoleh nilai observasi $X_1, X_2, \dots, X_i, \dots, X_n$. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan daftar bilangan *random*, sehingga setiap elemen populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel yang selanjutnya akan diteliti. Sampel yang diambil adalah karyawan PT. Bank BRI yang berada di Bajawa Flores. Jumlah populasi sebanyak 30 orang, dan diambil 21 orang sebagai sampel. Penentuan jumlah sampel berdasarkan tabel jumlah sampel dengan taraf kesalahan 5% oleh Sugiono (1999: 81). Adapun jumlah responden yang digunakan sebagai sampel adalah 21 orang dengan periode waktu penelitian adalah bulan Januari-Februari 2002.

3.2.4 Teknik Pengukuran

Pengukuran berfungsi untuk menunjukkan angka-angka pada suatu variabel menurut metode tertentu. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah pengukuran *ordinal* (bertingkat) dan skala yang digunakan adalah skala Likert. Melalui daftar pertanyaan yang ada diperoleh dari masing-masing *item* dalam setiap variabel. Untuk setiap *item* dalam daftar pertanyaan menggunakan kriteria sebagai berikut :

jawaban sangat setuju memiliki bobot nilai	5
jawaban setuju memiliki bobot nilai	4
jawaban kurang setuju memiliki bobot nilai	3
jawaban tidak setuju memiliki bobot nilai	2
jawaban sangat tidak setuju memiliki bobot nilai	1

Teknik pengukuran data mentah (*raw data*) adalah dengan menggunakan skor komposit (gabungan), yaitu skor akhir merupakan penjumlahan dari skor setiap *item* atau komponen yang memperhitungkan besarnya bobot masing-masing (Masri Singarumbun dan Sofyan Effendi, 1995:100).

3.3 Definisi dan Identitas Variabel Operasional

3.3.1 Definisi Variabel Operasi

Untuk memperoleh pengertian yang tepat dalam penelitian ini, maka perlu adanya definisi operasional untuk setiap variabel yang digunakan, sebagai berikut:

- a. menurut Manullang (1992 :28) *Top Manajer* atau Manajer Tertinggi, disebut juga puncak pimpinan. Yang termasuk kedalam golongan ini adalah anggota-anggota Board Of Manager (Dewan Direksi) dan presiden perusahaan. *Middle Manager* atau Manajer Menengah. Termasuk disini ialah Kepala-kepala Bagian, kepala-kepala Devisi dan Kepala Seksi. Sedangkan *Lower Manajer* atau *Supervisory Manager* termasuk didalamnya ialah Kepala-kepala Mandor dan Mandor.
- b. pelatihan kerja (X) adalah merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan kerja baik untuk masa yang sekarang ataupun masa yang akan datang. Dalam pelatihan kerja terdapat 2 indikator yaitu

peningkatan pengetahuan (X1) dan peningkatan ketrampilan (X2). Pengertian pengetahuan menurut Hadi (1995 : 1) sebagai berikut : “ Kumpulan-kumpulan dari pengalaman dan pengetahuan dari sejumlah orang yang dipadukan secara harmonik dalam suatu bangunan yang teratur.” Sedangkan ketrampilan menurut Gibson (1988 : 55) mengungkapkan tentang definisi ketrampilan sebagai berikut : “ Ketrampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat.”

- c. prestasi kerja menurut Koestartina (1997:2) dalam bukunya Manajemen Personalia mengungkapkan : “Prestasi kerja adalah kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan bermutu dan tepat mengenai sasaran.” Dalam prestasi kerja indikator mutu kerja sesuai rencana.
- d. Bank menurut Murti Sumarni (1997:86) adalah “Lembaga keuangan yang usaha pokoknya adalah memberikan kredit dan jasa dalam lalulintas pembayaran dan peredaran uang.

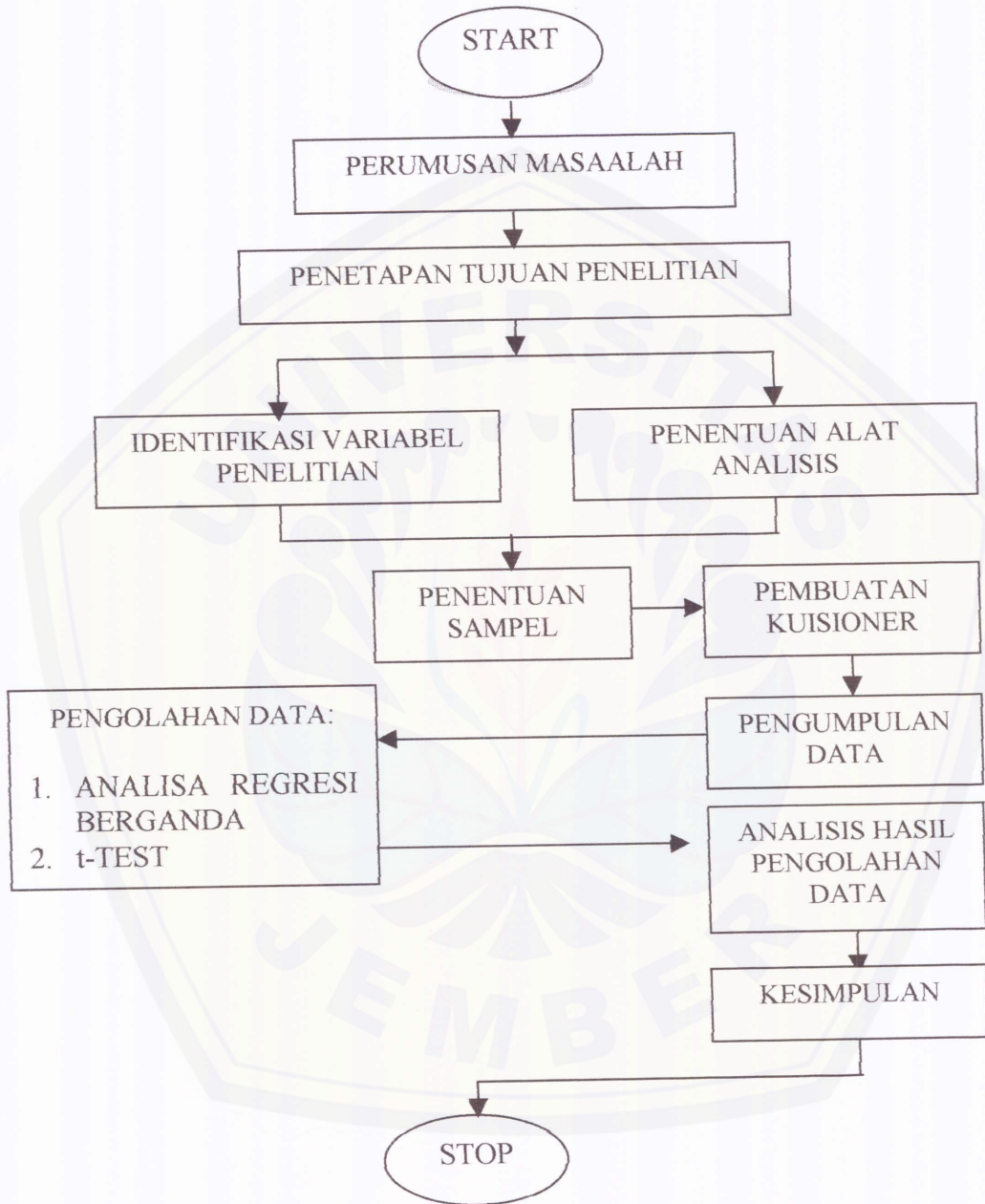
3.3.2 Identifikasi Variabel Operasional

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel *independen* atau variabel X, adalah variabel-variabel yang akan mempengaruhi pelatihan kerja terdiri dari indikator-indikator yaitu :
 1. Peningkatan pengetahuan (X1)
 2. Peningkatan ketrampilan (X2)
- b. Variabel *dependen* atau variabel Y, yaitu prestasi kerja dengan indikatornya adalah : mutu tugas sesuai rencana.

3.4 Kerangka Pemecahan Masalah

Gambar : 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan :

Pokok perumusan masalah dalam penelitian ini memfokuskan pada pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank BRI di Bajawa Flores baik secara simultan maupun secara parsial. Variabel-variabel yang digunakan sebagai variabel *independen* adalah indikator peningkatan pengetahuan (X1), indikator peningkatan ketrampilan (X2), sedangkan variabel dependennya adalah indikatornya adalah mutu tugas sesuai rencana. Rumusan masalah tersebut digunakan sebagai dasar untuk penetapan tujuan penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah 21 orang karyawan yang diambil secara acak yang didasarkan pada kuesioner yang disebarakan dengan skala Likert yang menggunakan perhitungan analisis regresi berganda dan uji parsial (*t-test*). Dari pengolahan data tersebut diperoleh hasil analisis pengolahan data yang akan mengarah pada kesimpulan dan saran.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam hal ini analisis data dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana. Seperti diungkapkan Atmaja (1997 : 337) dalam bukunya Memahami Statistika Bisnis diungkapkan bahwa : “Jika regresi linear menjelaskan hubungan sebab akibat antara dua variabel, korelasi hanya menunjukkan arah dan derajat hubungan (asosiasi) antara dua variabel.”

Analisis regresi linear berganda yang digunakan menurut Dr. Sugiyono (1997 : 216) adalah sebagai berikut :

1. Persamaan regresi linear Berganda :

Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara peningkatan pengetahuan peningkatan ketrampilan terhadap mutu tugas sesuai rencana.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

keterangan :

a = konstanta (nilai yang apabila X =0)

b₁ = koefisien regresi (kenaikan atau penurunan taksiran nilai apabila X₁ berubah satu unit)

b_2 = koefisien regresi (kenaikan atau penurunan taksiran nilai X_2 berubah satu unit)

X_1 = nilai variabel peningkatan pengetahuan

X_2 = nilai variabel peningkatan ketrampilan

Y = mutu tugas sesuai rencana

Untuk memperoleh model regresi linear berganda yang memenuhi standard, maka dilakukan uji BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) atau parameter estimasinya tidak bias. Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variansi minimum, konsistensi dan efisiensi. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi yaitu homoskedastisitas, tidak ada multikolinieritas dan tidak ada autokorelasi. Untuk memenuhi asumsi BLUE tersebut, maka digunakan uji sebagai berikut :

1). uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk menguji asumsi bahwa di antara variabel-variabel bebas yaitu peningkatan pengetahuan dan peningkatan ketrampilan dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lain. Hal ini dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel *independen* yaitu mutu tugas sesuai rencana. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dan dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikasi, yaitu :

- a. Jika statistik F signifikan tetapi statistik t tidak ada yang signifikan.
- b. Jika R^2 relatif besar tetapi statistik t tidak ada yang signifikan.

Menurut Gujarati (1995:166), untuk mengetahui gejala adanya multikolinieritas dalam model regresi berganda dapat dilakukan dengan melihat koefisien korelasi. Koefisien korelasi yang melebihi 0,50 menunjukkan adanya multikolinieritas. Gejala multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang didapat bila menggunakan program SPSS, yaitu multikolinieritas dianggap terjadi bila nilai VIF mendekati 10.

2). uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varians variabel dalam model tidak sama sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal ini disebabkan varians yang tidak minimum. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis residual (Atmaja, 1997 : 350). Residual adalah perbedaan antara nilai Y aktual dengan nilai Y prediksi (nilai Y menurut garis regresi). Jadi residual adalah $(Y - Y')$. Variasi dari perbedaan antara nilai aktual dan nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi Y. Artinya nilai $(Y - Y')$ harus sama untuk semua nilai Y' . Jika hal ini terjadi, perbedaan menunjukkan homoskedastisitas. Selain itu nilai residual $(Y - Y')$ harus terdistribusi secara normal dengan rata-rata nol (0). Hal ini dapat diketahui dengan membuat plot antara residual $(Y - Y')$ dengan nilai X (variabel bebas). Hasil analisisnya tidak berbeda. Gambar 3.2 berikut ini adalah gambar nilai residual yang terdistribusi secara normal.

Gambar 3.2 Homoskedastisitas : Variasi Sama Untuk Semua Variabel X



3). uji korelasi diri (autocorrelation)

Asumsi lain yang juga penting adalah bentuk nilai-nilai residual dari pengamatan yang satu bersifat bebas (tidak berkorelasi) dengan periode pengamatan yang lain. Korelasi ini berkaitan dengan hubungan di antara nilai-nilai yang berurutan dari variabel yang sama. Pengujian yang digunakan adalah uji Durbin-Watson untuk mendeteksi adanya korelasi diri dalam setiap model. Formulasi yang digunakan adalah (Gujarati, 1995 : 215)

$$d = \frac{\sum_{t=2}^N (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^N e_t^2}$$

r = error item

n = observasi

t = waktu

Pengujian terhadap adanya autokorelasi dapat digunakan kriteria sebagai berikut (Gujarati, 1995 :217) :

Jika hipotesa H_0 menyatakan tidak ada serial korelasi positif, maka apabila :

$d < dL$ menolak H_0

$d > dU$ menerima H_0

$dL \leq d \leq dU$ pengujian tidak meyakinkan

Jika hipotesis H_0 menyatakan tidak ada serial korelasi negatif, maka apabila :

$d > 4 - dL$

$d < 4 - dU$

$4 - dU \leq d \leq 4 - dL$: pengujian tidak meyakinkan

Pengujian dU adalah nilai d *Upper* atau nilai d batas atas dan dL merupakan d *Lower* atau nilai d batas bawah yang diperoleh dari nilai tabel d Durbin Watson.

2. Koefisien Determinasi

Perhitungan nilai R kuadrat (koefisien determinasi) digunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{SS_{regresi}}{SS_{total}}$$

$$R^2 = \frac{SS_{total} - SS_{residu}}{SS_{total}}$$

$$SS_{total} = SS_{regresi} + SS_{residu}$$

$$Ra^2 = R^2 - \frac{k(1 - R^2)}{N - k - 1}$$

dimana :

SS_{regresi} : jumlah kuadrat (*sum of square*) regresi

SS_{residu} : jumlah kuadrat *error* atau residual

Ra² : koefisien determinasi yang sudah disesuaikan

k : banyaknya variabel *independen* dalam persamaan regresi

N : ukuran sampel

3. uji F (*F – Test*)

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (X1, X2, X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel tak bebas (Y) digunakan uji F (*F-Test*) dengan *level of significant* $\alpha = 5\%$ yang dapat diperoleh dari tabel analisis varian.

$$F = \frac{R^2 K}{(1 - R^2)(n - K - 1)}$$

Dimana :

R² : Koefisien determinasi

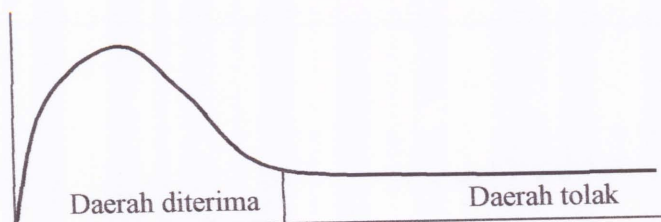
K : Jumlah variabel bebas

N : Jumlah sampel

Perumusan Hipotesis :

1. Ho : b1 = b2 = b3 = 0, artinya semua variabel bebas (X1, X2, X3) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebas.
2. Ha : b1 ≠ b2 ≠ b3 ≠ 0, artinya semua bebas variabel bebas (X1, X2, X3) mempunyai pengaruh nyata (*signifikan*) terhadap variabel tidak bebas (variabel Y).

Gambar 3.3 Kurva *F- test*



Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a. Bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (signifikan).
 - b. Bila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi semua variabel bebas secara serentak tidak mempunyai pengaruh variabel terikat (tidak signifikan).
4. Koefisien korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel formulasi yang digunakan adalah :

$$r = \frac{\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Responden
 X = Total Skor Variabel X
 Y = Total Skor Untuk Variabel Y
 XY = Hasil Kali X dan Y

Selanjutnya digunakan koefisien determinan menunjukkan presentase semua variabel *independen* yang terdapat didalam persamaan terhadap variabel *depedennya*. Nilai koefisien determinan dapat dicari dengan memangkatkan dua dari koefisien korelasinya.

Selanjutnya pengujian validitas koefisien regresi H_0 dan H_1

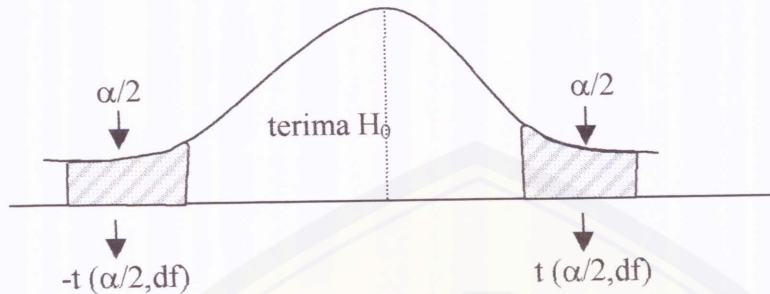
1. Menentukan H_0 dan H_1

$$H_0 : b = 0$$

$$H_1 : b \neq 0$$

2. Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_1 dengan menggunakan distribusi t

Gambar 3.4 Daerah Penerimaan H_0



Dimana n = jumlah pasangan observasi.

H_0 diterima jika statistik uji berada diantara $-t(\alpha/2, df)$ dan $t(\alpha/2, df)$

3. Menghitung statistik uji

$$t = \frac{b}{sb}$$

dimana :

b = koefisien korelasi

sb = deviasi standar b

$$sb = \sqrt{\frac{S_{y,x}^2}{\sum (x - \bar{x})^2}}$$

Nilai sb ini selalu ditampilkan bersama dalam perhitungan komputer.

Dalam perhitungan ini digunakan tingkat keyakinan 95% dan derajat kebebasan sebesar $dk=N-2$ sebagaimana yang tercantum dalam tabel korelasi nilai r sebagai nilai kritisnya. Jika nilai r tabel lebih besar dari nilai r perhitungan maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis kerja (H_a) ditolak. Sebaliknya jika nilai r tabel lebih kecil dari nilai perhitungan maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima. Koefisien korelasi ini antara 0,000 sampai 1,000. Adapun standar koefisien korelasi yang digunakan menurut Sugiyono (2000:183) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Daftar Standar Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkatan Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2000:183)

3.6. Tahap Penarikan Kesimpulan

Dalam penelitian ini penarikan kesimpulan dan menggunakan metode induktif yaitu hal yang bersifat khusus ke hal-hal yang bersifat umum dalam arti kesimpulan yang diambil dari penelitian sampel dapat digeneralisasikan ke dalam populasi.



IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Sejak Pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijaksanaan Perbankan dengan Paket Deregulasi 1 Juni 1983 yang diikuti dengan beberapa paket kebijaksanaan berikutnya, ternyata dampak sangat besar pada bisnis perbankan dalam perannya turut mengembangkan perekonomian masyarakat Indonesia seperti yang telah digariskan dalam tujuan pembangunan nasional Indonesia. Pemerintah tidak hentinya berupaya menata peran perbankan agar lebih efektif dan efisien dalam menjalankan kegiatan usahanya, sehingga jasa perbankan dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Namun disisi lain bank dalam menjalankan kegiatan bisnisnya dari waktu ke waktu semakin dihadapkan pada persaingan yang semakin kuat dan tajam.

Dewasa ini perbankan dalam menjalankan kegiatan bisnisnya dihadapkan pada persaingan yang tajam, sehingga untuk menunjang keberhasilan dalam kegiatan bisnis bank yang efektif dan efisien, diperlukan pemahaman yang lebih luas pada jajaran personil BRI tentang Pengetahuan Perbankan di Indonesia. Bahwa Perbankan Indonesia bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak. Bank umum yang berfungsi sebagai badan usaha yang menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat serta memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, harus mampu melindungi kepentingan masyarakat dan mendukung pelaksanaan pembangunan nasioanal.

Agar bank melindungi kepentingan masyarakat dan mendukung pelaksanaan pembangunan nasional, serta untuk menunjang pengembangan usaha kecil dan ekspor non migas yang memerlukan peran serta sektor perbankan, diperlukan peningkatan kesehatan Bank Umum dan arahan dari kegiatan usaha perbankan sejak pendiriannya. Sejalan dengan itu kemudian pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 yang mengatur kehidupan

perbankan di Indonesia agar dapat lebih efektif dan efisien sehingga dapat lebih mandiri dan mampu menghadapi segala tantangan dalam perjalanan menuju era globalisasi.

Bank Rakyat Indonesia Cabang Bajawa didirikan pada tanggal 20 Juli 1975 di Bajawa berdasarkan Surat Menteri Keuangan RI No. B.-437/MK/IV/7/1975 tanggal 2 Juli 1975. Yang merupakan bank yang pertama beroperasi dan berada di Kabupaten Ngada dengan jumlah pegawai sebanyak 6 orang. Dalam perkembangan selanjutnya seiring dengan kemajuan dan tuntutan pelayanan Perbankan di Kabupaten Ngada, BRI Cabang Bajawa diijinkan membuka BRI Unit di kecamatan-kecamatan guna mendukung pembangunan perekonomian di daerah pedesaan. Hingga saat ini BRI Cabang Bajawa telah berkembang dengan memiliki 8 BRI unit yang tersebar di kecamatan-kecamatan.

4.1.2 Bentuk dan Badan Usaha

Bank Rakyat Indonesia adalah perusahaan milik Negara dengan bentuk Badan Usahanya adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (persero).

1. Lokasi Perusahaan

PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bajawa berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 2 Kelurahan Ngedukelu Kecamatan Ngada Bawa Kabupaten Ngada.

2. Ketenagakerjaan

- a. Jumlah karyawan : 30 orang
- b. Tingkat pendidikan :
 1. Lulusan sarjana (S2) : 1 orang
 2. Lulusan sarjana (S1) : 10 orang
 3. Tingkat diploma : 9 orang
 4. SMU : 10 orang

Jumlah : 30 orang
- c. Penggunaan jam kerja dari Pukul 07.30 s/d 16.30
- d. Jenis kelamin : laki-laki 26 orang dan perempuan 4 orang

Rincian tenaga kerja yang ada pada masing-masing bagian :

1. Direktur / Pimpinan Cabang : 1 orang
2. Kepala bagian : 4 orang (bagian operasional, kredit, pembukuan, dan bagian unit)
3. Karyawan : 16 orang
4. Pesuruh : 3 orang
5. Satpam : 4 orang
6. Sopir : 2 orang
- Jumlah : 30 orang

4.1.3 Penerapan jam kerja :

4.1.3.1 Sistem pemberian gaji dalam upah serta asuransi tenaga kerja :

a. Pimpinan Cabang :

Upah yang diberikan sesuai dengan golongan kepangkatan ditambah fasilitas lainnya seperti rumah dinas, kendaraan dinas, biaya telepon air dan listrik yang ditanggung kantor dan biaya pengobatan.

b. *Officer* :

Upah sesuai golongan kepangkatan ditambah tunjangan sewa rumah, kendaraan dinas dan biaya pengobatan.

c. Kepala Seksi :

Upah sesuai golongan kepangkatan ditambah tunjangan sewa rumah, kendaraan dinas dan biaya pengobatan.

d. Kepala Unit :

Upah sesuai golongan kepangkatan ditambah tunjangan sewa rumah, kendaraan dinas dan biaya pengobatan.

e. Karyawan

Upah sesuai dengan kepangkatan ditambah tunjangan sewa rumah, tunjangan pengangkutan dan biaya pengobatan.

4.1.3.2 Hari dan jam kerja

Tabel 4.1 Hari dan Jam Kerja

Hari	Jam	Keterangan
Senin	07.30 s/d 16.30	Kerja
	08.00 s/d 15.30	Pelayanan Kas
	12.00 s/d 13.00	Istirahat Siang
Selasa	07.30 s/d 16.30	Kerja
	08.00 s/d 15.30	Pelayanan Kas
	12.00 s/d 13.00	Istirahat Siang
Rabu	07.30 s/d 16.30	Kerja
	08.00 s/d 15.30	Pelayanan Kas
	12.00 s/d 13.00	Istirahat Siang
Kamis	07.30 s/d 16.30	Kerja
	08.00 s/d 15.30	Pelayanan Kas
	12.00 s/d 13.00	Istirahat Siang
Jumat	07.30 s/d 16.30	Kerja
	08.00 s/d 15.30	Pelayanan Kas
	11.30 s/d 13.30	Istirahat Siang

Sumber : Data PT. Bank BRI di Bajawa Flores

Dari Tabel 4.1 hari Senin s/d Jumat pada jam 07.30 s/d 16.30 merupakan jam kerja. Jam 08.00 s/d 15.30 merupakan jam pelayanan kas, sedangkan jam 12.00 s/d 13.00 istirahat siang. Khusus hari Jumat jam istirahat 11.30 s/d 13.30.

Tugas dan fungsi masing-masing jabatan :

- a. Pemimpinan Cabang : bertugas sebagai Pemimpin Kantor Cabang dan bertanggung kepada Pemimpin Wilayah atas kegiatan Kantor Cabang BRI dan mengawasi semua bagian yang ada.
- b. OO (*Operation Officer*) : melaksanakan dan mengawasi kegiatan operasional kasir dan pembukuan di Kantor Cabang dan bertanggung jawab kepada Pemimpin Cabang.
- c. UDO (*Unit Desa Officer*) : melaksanakan kegiatan bisnis BRI Unit, sekaligus mengawasi kegiatan Operasional semua BRI Unit dan bertanggung jawab kepada Pemimpin Cabang.
- d. Kordinator Administrasi Kredit : Melaksanakan dan mengawasi kegiatan administrasi kredit di Kantor Cabang dan bertanggung jawab kepada Pemimpin Cabang.
- e. Koordintor Akuntansi Laporan : Mengawasi kegiatan pelaksanaan akuntansi dan laporan, dan dan bertanggung jawab kepada Pemimpin Cabang.
- f. Kepala Seksi Rumah Tangga : Mengerjakan administrasi surat-menyurat dan logistik serta mengurus kepentingan pekerja BRI dan dan bertanggung jawab kepada Pemimpin Cabang
- g. AO (*Accouct Officer*) / Petugas Lapangan : Melaksanakan kegiatan pemasaran di bidang kredit, simpanan dan jasa Bank lainnya dan bertanggung jawab kepada Pemimpin Cabang.
- h. UBM (*Unit Bussines Manager*) : Melaksanakan kegiatan pemasaran di bidang kredit, simpanan, dan jasa Bank lainnya dan dan bertanggung jawab kepada UDO (*Unit Desa Officer*).
- i. UPN (*Unit Pelayanan Nasabah*) : Melaksanakan kegiatan pelayanan kepada nasabah dan bertanggung jawab kepada OO (*Operation Officer*).
- j. *Teller* : Melaksanakan Kegiatan pelayanan kepada nasabah (pelayanan tunai) dan bertanggung jawab kepada OO (*Opotarion Officer*).
- k. Petugas Laporan : mengerjakan laporan akuntansi.
- l. Petugas ADK : mengerjakan administrasi kredit dan laporan kredit.
- m. Petugas Administrasi Unit : Mengerjakan administrasi unit.

Frekuensi pelatihan kerja setiap tahun :

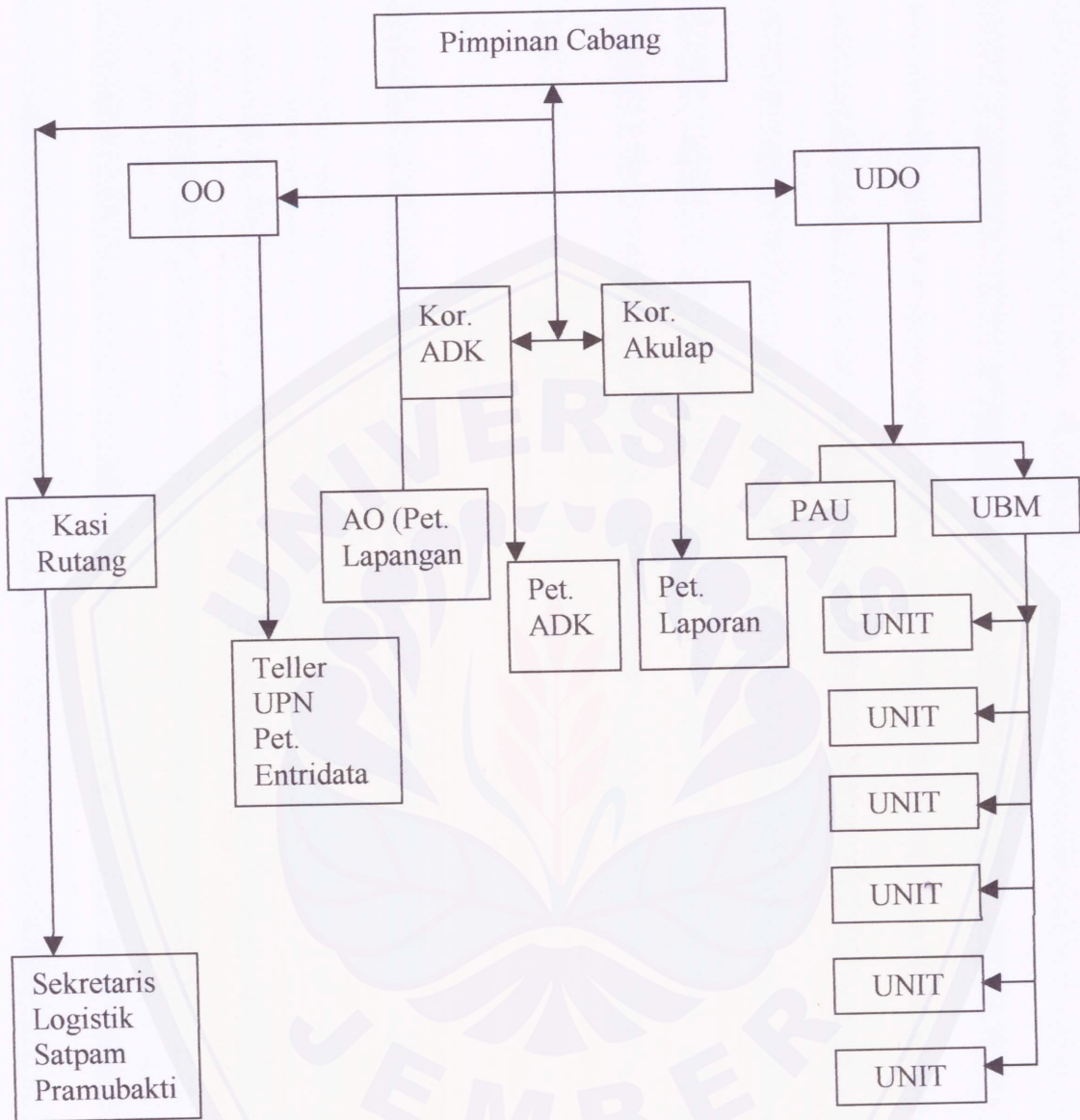
1. Pimpinan Cabang: 2 Kali setahun di kantor pusat/di kantor Wilayah.
2. Kepala bagian (*Operation Officer*, *Unit Desa Officer*, *Koordinator Administrasi Kredit*, *Koordinator Akumulasi Laporan*) : 2 kali setahun pelaksanaan di kantor wilayah.
3. Kepala Seksi : 1 kali setahun. Pelaksanaan di kantor Wilayah.
4. Karyawan : Pelaksanaan di kantor Wilayah :
 - a. Petugas Kredit : 1 kali setahun
 - b. Petugas Administrasi Kredit : 1 kali setahun
 - c. Unit Pelayanan Nasabah : 1 tahun
 - d. *Teller* : 1 kali setahun
 - e. Petugas Laporan : 1 kali setahun
 - f. Petugas Administrasi Unit : 1 kali setahun
 - g. Pembina Unit (*Unit Bussines Manager*) : 1 kali setahun

Pelaksanaan Pelatihan Kerja :

Tabel 4.2 Pelaksanaan Pelatihan Kerja

NO	Pelaksanaan Pelatihan kerja	Jumlah peserta	Jenis pelatihan	Lama Pendidikan
1	Pimpinan Cabang	21 orang	Materi Bisnis Kepemimpinan	2 minggu
2	Operation Officer	21 orang	Operasional Kantor Cabang Bidang dana dan jasa Tehnologi Komputer	2 minggu
3	Unit Desa Officer	21 orang	Bisnis Unit Pengawasan Unit	2 minggu
4	Koordinator Administrasi Kredit	21 orang	Operasional Kantor Cabang Bidang Kredit Tehnologi Komputer	2 minggu
5	Koordinator Akumulasi Laporan	21 orang	Operasional Kantor Cabang Tehnologi Komputer	2 minggu
6	Account Officer	21 orang	Analisa Kredit Pemasaran / Hukum	2 minggu
7	Unit Pelayanan Nasabah	21 orang	Dana dan jasa Tehnologi Komputer Etika Pelayanan	2 minggu
8	Teller	21 orang	Etika Pelayanan Tehnologi Komputer	2 minggu
9	Petugas Laporan	21 orang	Sistem Pelaporan Bidang Dana dan Jasa Bidang Kredit	2 minggu
10	Petugas Administrasi Unit	21 orang	Administrasi Pembukuan Unit dan Laporrannya.	2 minggu
11	Kepala Seksi Rumah Tangga	21 orang	Operasional Kantor Cabang Logistik dan Kepegawaian Tehnologi Komputer	2 minggu
12	Unit Bussines Manager	21 orang	Operasional BRI Unit Pengawasan BRI Unit Tehnologi Komputer	2 minggu

Sumber : Data PT.Bank BRI di Bajawa Flores



Bagan 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : Data PT. Bank BRI di Bajawa Flores

4.2. Analisis Data

4.2.1 Deskripsi Umum Responden

Pada Bab I, deskripsi umum responden yang bekerja pada Bank BRI perlu untuk dijelaskan agar dapat memudahkan peneliti dalam menggambarkan keadaan responden secara umum, yang dilihat dari latar belakang responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Pengelompokan masing-masing jawaban atas kuesioner yang telah diedarkan kepada seluruh responden kuesioner terdiri dari 11 pertanyaan yang terdiri dari sepuluh pertanyaan tertutup yang nantinya akan diukur memakai alat analisis dan 1 pertanyaan terbuka yang nantinya disusun sebagai tambahan pemakaian bagi peneliti. Adapun pertanyaan tersebut terdiri dari:

1. Enam pertanyaan tentang variabel pelatihan kerja (X)
2. Lima pertanyaan tentang variabel prestasi kerja (Y)

Dari 21 kuesioner yang disebarkan pada responden, semua dapat diterima kembali dengan baik, tidak ada yang hilang dan semua dapat dijawab dengan baik oleh responden.

Data yang terkumpul dari responden hasil dari kuesioner yang disebarkan langsung adalah sebagai berikut :

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden

No.	Tenaga Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Pria	18	85,71%
2.	Wanita	3	14,29%
	Jumlah	21	100%

Sumber Data :Karyawan PT. Bank BRI Bajawa Flores 2002 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden dari jenis kelamin pria lebih banyak yaitu berjumlah 18 orang atau sekitar 85,71% dan responden wanita sebanyak 3 orang atau 14,29%.

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden pria lebih banyak dari responden wanita, hal itu disebabkan sebagian besar karyawan dari Bank BRI di Bajawa Flores adalah pria.

4.2.1.2 Umur Responden

Berdasarkan atas jawaban dari responden melalui kuesioner kelompok umur responden dapat terlihat sebagai berikut :

Tabel 4.4 Umur Responden

No.	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	20-24 tahun	8	38,1%
2.	25-29 tahun	10	47,62%
3.	> 30 tahun	3	14,29%
	Jumlah	21	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian Diolah Tahun 2002

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui umur karyawan yang ada pada tabel 4.4 yang berumur 20-24 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 38,1% yang berumur 25-29 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 47,62%, sedangkan yang berumur >30 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 14,29% dari jumlah responden sebagian besar responden masih berusia muda, hal ini disebabkan karena karyawan PT. Bank BRI masih berusia muda dan menarik, karena mereka yang nantinya akan berhadapan langsung dengan nasabah.

4.2.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Dari hasil jawaban kuesioner yang telah terkumpul dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden adalah tingkat S2, S1, dan Diploma dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	S2	1	4,76%
2.	S1	10	47,62%
3.	Diploma	10	47,62%
	Jumlah	21	100%

Sumber : Karyawan PT. Bank BRI di Bajawa Flores 2002(diolah)

Dari Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 4,76% kemudian untuk tingkat pendidikan S1 sebanyak 10 orang atau 47,62% sedangkan tingkat pendidikan diploma sebanyak 10 orang atau 47,62% dari jumlah responden. Pada tabel tersebut responden yang berpendidikan setingkat S1 dan Diploma lebih banyak. Manajemen menetapkan sendiri karyawan daripada mengambil karyawan yang sudah senior yang bertujuan untuk mengurangi beban yang harus dibayar serta loyalitas dari pegawai itu sendiri.

4.2.1.4 Lama Masa Kerja Dalam Perusahaan

Berdasarkan jawaban yang diterima dari responden melalui kuesioner yang disebar, maka lama masa kerja responden dapat dibagi kedalam kelompok berikut ini :

Tabel 4.6 Lama Masa Kerja

No.	Lama Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	1-3 tahun	3	14,86%
2.	4-6 tahun	7	33,33%
3.	>6 tahun	11	52,38%
	Jumlah	21	100%

Sumber : Karyawan PT. Bank BRI di Bajawa Flores 2002(diolah)

Dari Tabel 4.6 yang diketahui masa kerja dari responden yang berada diantara 1-3 tahun berjumlah 3 orang atau sekitar 14,86%, yang berada pada masa kerja 4-6 tahun berjumlah 7 orang atau sekitar 33,33%, sedangkan yang berada pada masa bekerja lebih dari 6 tahun berjumlah 11 orang atau sekitar 52,38% dari

seluruh jumlah responden, sebagian responden telah mempunyai masa kerja yang cukup jika karyawan tersebut ingin dilihat prestasi kerjanya.

4.2.2 Analisis Frekuensi

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja yang terdiri dari 2 (dua) indikator yaitu peningkatan pengetahuan dan peningkatan ketrampilan. Masing-masing indikator tersebut masih tersedia dari *item* yang digunakan untuk pengukurannya. Untuk lebih jelasnya maka disajikan dalam data berikut :

a. Peningkatan Pengetahuan

Indikator peningkatan pengetahuan dibagi menjadi 2 (dua) *item* yaitu peningkatan pengetahuan tentang teknik pekerjaan dan peningkatan pengetahuan tentang prosedur dan peraturan pekerjaan. Adapun hasil penelitian dapat disajikan dalam bentuk sebagai berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Untuk *Item* Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas

No.	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	Sangat Membantu	9	42,86%
2.	Membantu	12	57,14%
3.	Tidak Tahu/Ragu-ragu	-	-
4.	Tidak Membantu	-	-
5.	Sangat Tidak Membantu	-	-
	Total	21	100%

Sumber : DataPT. Bank BRI di Bajawa Flores 2002 (Diolah)

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa pendapat responden terhadap peningkatan pengetahuan tentang tanggung jawab melaksanakan tugas dalam perusahaan adalah sangat membantu 9 orang atau sekitar 42,86% dari seluruh responden, membantu 12 orang atau sekitar 57,14%, tidak tahu/ragu-ragu, tidak membantu dan sangat tidak baik tidak ada.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden untuk *item* Pengalaman Kerja Dapat Membantu Tugas

Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sangat Membantu	8	38,1%
Baik	13	61,9%
Tidak tahu/ragu-ragu	-	-
Tidak Membantu	-	-
Sangat Tidak Membantu	-	-
	21	100%

Sumber : Data PT. Bank BRI di Bajawa Flores 2002(diolah)

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat tanggapan responden dari *item* peningkatan pengetahuan tentang keberhasilan kerja dalam melaksanakan tugas dalam perusahaan. Sangat membantu 8 orang atau sekitar 38,1% dari seluruh jumlah responden, membantu 13 orang atau sekitar 61,9%, tidak tahu/ragu-ragu, tidak membantu dan sangat tidak membantu tidak ada atau nihil.

b. Peningkatan Ketrampilan

Indikator peningkatan ketrampilan dibagi menjadi 3 item yaitu : pendidikan yang diperoleh karyawan, pengalaman tentang bidang pekerjaan, inisiatif seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Adapun hasil penelitian dapat penulis sajikan dalam bentuk berikut ini :

Tabel 4.9 Tanggapan Responden untuk *item* Perbaikan Pekerjaan Dalam Melaksanakan Tugas

Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sangat Sering	1	4,76%
Sering	8	33,1%
Tidak tahu/ragu-ragu	-	-
Tidak Sering	10	47,62%
Sangat Tidak Sering	2	9,52%
	21	100%

Sumber : Data PT. Bank BRI di Bajawa Flores 2002 (diolah)

Dari Tabel 4.9 dapat dilihat pendapat responden terhadap *item* perbaikan pekerjaan dalam melakukan tugas dalam perusahaan sangat sering 1 orang atau sekitar 4,76% dari seluruh responden, sering 8 orang atau sekitar 38,1%, tidak tahu/ragu-ragu tidak ada, tidak sering 10 orang atau sekitar 47,62% dari seluruh responden sedangkan sangat tidak sering atau sekitar 9,52%.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap *item* Pengetahuan Teknik Pekerjaan

Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sangat Baik	1	24,76%
Baik	19	90,48%
Tidak Tahu/ragu-ragu	1	4,76%
Tidak Baik	1	4,76%
Sangat Tidak Baik	-	-
	21	100%

Sumber : Data PT. Bank BRI di Bajawa Flores 2002 (diolah)

Dari Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa pendapat responden terhadap pengetahuan teknik pekerjaan dalam perusahaan sangat baik 1 orang atau sekitar 24,76% dari seluruh responden, baik 19 orang atau sekitar 90,48%, tidak tahu/ragu-ragu 1 orang atau sekitar 4,76%, tidak membantu 1 orang atau sekitar 4,76% dari seluruh responden dan yang menjawab sangat tidak membantu adalah nihil atau tidak ada.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Untuk *item* Pengetahuan Tentang Prosedur Dan Peraturan Pekerjaan

Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sangat Baik	2	9,52%
Baik	19	90,48%
Tidak tahu/ragu-ragu	-	-
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
	21	100%

Sumber : Data PT.Bank BRI di Bajawa Flores 2002 (diolah)

Dari Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa responden terhadap *item* pengetahuan tentang prosedur dan peraturan pekerjaan sangat baik sebanyak 2 orang atau sekitar 9,52% dari seluruh jumlah responden sering sebanyak 19 orang atau 90,48%, tidak tahu/ragu-ragu, tidak baik, dan sangat jarang tidak ada atau nihil.

2. Variabel Terikat (Terpengaruh)

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang terdiri dari 2 indikator yaitu : kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai yang direncanakan dan mutu pekerjaan. Masing-masing indikator masih dibagi menjadi beberapa *item* yang digunakan untuk pengukurannya untuk lebih jelasnya dapat kami sajikan data berikut ini :

Mutu tugas sesuai rencana dibagi 2 *item* yaitu jumlah kerja yang dapat dilakukan pada waktu tertentu kecepatan dalam melakukan pekerjaan. Adapun jumlah dari penelitian dapat penulis sajikan sebagai berikut :

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap *Item* Keberhasilan Kerja Dalam Melaksanakan Tugas

Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sangat Berhasil	3	14,29%
Berhasil	16	76,19%
Tidak tahu/ragu-ragu	2	9,52%
Tidak Berhasil	-	-
Sangat Tidak Berhasil	-	-
	21	100%

Sumber : Data PT. Bank BRI di Bajawa Flores 2002 (diolah)

Dari Tabel 4.12 dapat diketahui tanggapan responden terhadap keberhasilan kerja dalam melaksanakan tugas perusahaan adalah sangat berhasil 3 orang atau 13,29% dari jumlah responden, berhasil 16 orang atau 76,19%, tidak tahu/ragu-ragu 2 orang 9,52%, tidak berhasil, dan sangat tidak berhasil adalah tidak ada atau nihil.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden *Item* Tingkat Kesalahan Dalam Melaksanakan Tugas

Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sangat Sering	-	-
Sering	5	23,81%
Tidak tahu/ragu-ragu	3	14,29%
Tidak Sering	10	47,62%
Sangat Tidak Sering	3	14,29
	21	100%

Sumber: Data PT. Bank BRI di Bajawa Flores 2002 (diolah)

Dari Tabel 4.13 dapat diketahui tanggapan responden terhadap *item* tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugas dalam perusahaan sangat sering tidak ada orang, sering 5 orang atau sekitar 23,81%, tidak tahu/ragu-ragu 3 orang atau sekitar 14,29%, tidak sering 10 orang atau sekitar 47,62% dari seluruh responden sedangkan yang menjawab sangat tidak sering adalah 3 orang atau sekitar 14,29%.

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden *item* Ketelitian Melaksanakan Tugas

Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sangat Teliti	-	-
Teliti	20	95,24%
Tidak Tahu/Ragu-ragu	1	4,76%
Tidak Teliti	-	-
Sangat Tidak Teliti	-	-
	21	100%

Sumber : Data PT. Bank BRI di Ba jawa Flores 2002(diolah)

Dari Tabel 4.14 dapat diketahui tanggapan responden terhadap *item* ketelitian melaksanakan tugas oleh perusahaan adalah sangat teliti tidak ada, teliti 20 orang atau sekitar 95,24% orang, tidak tahu/ragu-ragu 1 orang atau sekitar 4,76%, tidak teliti, dan sangat tidak teliti adalah tidak ada atau nihil.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap *item* Kemampuan Kerja Target Volume

Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sangat Mampu	2	9,52%
Mampu	18	85,71%
Tidak tahu/Ragu-ragu	1	4,76%
Tidak Mampu	-	-
Sangat Tidak Mampu	-	-
	21	100%

Sumber : Data PT. Bank BRI di Bajawa Flores 2002 (Diolah)

Dari Tabel 4.15 dapat diketahui tanggapan responden terhadap *item* kemampuan kerja sesuai target volume dalam perusahaan adalah sangat mampu 2 orang atau sekitar 9,52% dari jumlah responden, mampu 18 orang atau sekitar 85,71%, tidak tahu/ragu-ragu 1 orang atau sekitar 4,76%, tidak mampu, dan sangat tidak mampu tidak ada atau nihil.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden terhadap item Penyelesaian Kerja Sesuai Jadwal

Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sangat Mampu	1	4,76%
Mampu	20	95,24%
Tidak Tahu/Ragu-ragu	-	-
Tidak Mampu	-	-
Sangat Tidak Mampu	-	-
	21	100%

Sumber : Data PT. Bank BRI di Bajawa Flores 2002 (diolah)

Dari Tabel 4.16 dapat diketahui tanggapan responden terhadap *item* penyelesaian kerja sesuai jadwal dalam perusahaan adalah sangat mampu 1 orang atau sekitar 4,76% dari seluruh jumlah responden, mampu 20 orang atau sekitar 95,24%, tidak tahu/ragu-ragu, tidak mampu, dan sangat tidak mampu adalah tidak ada atau nihil.

4.2.3 Evaluasi Ekonometrika (Uji Asumsi Klasik)

Evaluasi Ekonometrika digunakan untuk memperoleh model regresi linear berganda dan memenuhi standar, yaitu penduga bagi parameter koefisien regresi harus memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*. Hasil koefisien yang bersifat BLUE harus memenuhi asumsi homoskedastis, tidak ada multikolinieritas dan tidak ada autokorelasi. Untuk membuktikan bahwa asumsi tersebut terpenuhi, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut :

4.2.3.1 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terjadi interkorelasi antara variabel *independen* yaitu peningkatan pengetahuan dan peningkatan ketrampilan yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linear yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinieritas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa akan terjadi multikolinieritas jika besar VIF (*Variance Inflation Factor*) mendekati nilai 10. Pada Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai VIF kurang dari 10. Hal ini berarti variabel dalam penelitian ini bersifat non multikolinieritas.

Tabel 4.17 Collinearity Statistic

Model 1	VIF	Keterangan
Constant		
X1	1, 012	VIF < 10
X2	1, 012	Tidak ada multikolinieritas

Sumber Data : Lampiran 3

4.2.3.2 Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti terjadi korelasi antar variabel pengganggu (e_i) dengan variabel terikat. Pada pengujian ini, untuk mengetahui adanya autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson dengan melihat nilai d_L dan d_U pada tabel Durbin-Watson.

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut :

a. Jika hipotesa H_0 menyatakan tidak ada korelasi positif, maka apabila :

$d < d_L$: menolak H_0

$d > d_U$: menerima H_0

$d_L \leq d \leq d_U$: pengujian tidak meyakinkan

b. Jika hipotesis H_0 menyatakan tidak ada korelasi negatif, maka apabila :

$d > 4 - d_L$: menolak H_0

$d < 4 - d_U$: menerima H_0

$4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$: pengujian tidak meyakinkan

Berdasarkan hasil perhitungan uji Durbin-Watson (Lampiran 3) diketahui nilai DW sebesar 2,070 dan nilai tersebut dibandingkan dengan nilai DW tabel untuk $N = 21$, $k = 2$, dengan *significance points of* d_L , $d_U = 5\%$, maka nilai $d_U = 1,701$ sesuai kriteria yang dimiliki oleh pengujian dari Durbin-Watson, maka dapat dibandingkan antara nilai DW hitung dengan DW tabel sebagai berikut :

$$d > d_U$$

$$d < 4 - d_U$$

$$4 - d_U > d > d_U$$

$$4 - 1,701 > 2,070 > 1,701$$

$$2,30 < 2,070 > 1,701$$

4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas berarti varians variabel dalam model tidak sama sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien karena varians yang tidak minimum. Pada penelitian ini, adanya heterokedastisitas dapat diketahui dengan analisis residuals, yaitu perbedaan antara nilai Y aktual dengan nilai Y prediksi (nilai menurut garis regresi). Dalam hal ini variasi dari perbedaan antara nilai aktual dengan prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi Y nilai residual ($Y - Y'$) harus terdistribusi secara normal dengan rata-rata nol (0).

Berdasarkan hasil dari perhitungan pada *Residual Statistic* maka dapat diketahui bahwa nilai residu terdistribusi secara normal dengan standar residual -1,736 dan nilai rata-rata 0,000. Nilai residu yang terdistribusi secara normal ini dapat dilihat pada Gambar *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* pada Lampiran 4. Dari Gambar *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* terlihat bahwa nilai $Y - Y'$ tersebar di sekitar garis regresi dan penyimpangan yang terjadi tidak terlalu besar. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian varians variabel dalam

penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Tabel 4.17 di bawah menunjukkan ringkasan data *residual statistic*.

Tabel 4.18 Residual Statistic

	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi	N
Predicted Value	17,88	19,01	18,38	0,91	21
Residual	-1,62	1,41	8,46E-16	0,89	21
Std. Predicted value	-1,234	1,540	0,000	1,000	21
Std. Residual	-1,736	1,515	0,000	0,949	21

Sumber Data : Lampiran 4

4.2.3.4 Hasil Uji Statistik

Setelah dilaksanakan uji asumsi klasik, selanjutnya adalah dilaksanakan uji F dan uji t untuk menginterpretasikan hasil analisis regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel pelatihan kerja yang diduga mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI terbukti berpengaruh secara signifikan, baik secara simultan maupun parsial.

4.2.3.5 Uji Anova (*Analysis of Variance*)

Pengujian hipotesis ini ditunjukkan untuk mengetahui adanya pengaruh secara menyeluruh dari variabel peningkatan pengetahuan (X1), peningkatan ketrampilan (X2), terhadap mutu tugas sesuai rencana (Y) pada PT. Bank BRI di Bajawa Flores. Hasil perhitungan statistik terhadap data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat pada Tabel 4.19 berikut :

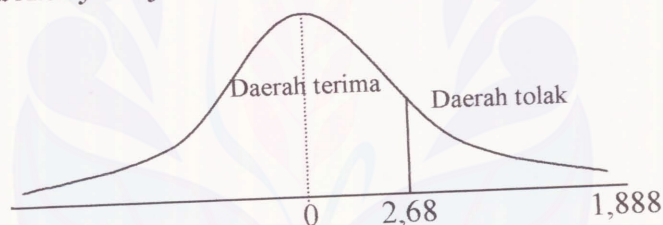
Tabel 4.19 *Analysis of Variance*

Model 1	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	3,286	2	1,643	1,888	0,180
Residual	15,667	18	0,870		
Total	18,952	20			

Predictors : (Constant), X1, X2

Sumber Data : Lampiran 4

Hasil perhitungan tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai uji F sebesar 1,888 dengan tingkat signifikan 0,180. Karena probabilitas 0,180 lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian variabel demikian variabel peningkatan pengetahuan (X1), peningkatan ketrampilan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap mutu tugas sesuai rencana (Y) di PT. Bank BRI di Bajawa Flores. Secara empiris ini dapat digambarkan dengan kurva hipotesis di bawah ini.

Gambar 4.1 Kurva *Analysis of Variance*

Keterangan :

F tabel dengan signifikan 0,180 adalah 2,68

F hitung yang diperoleh sebesar 1,888

Berdasarkan Gambar 4.19 menunjukkan bukti bahwa hipotesis variabel peningkatan pengetahuan (X1), peningkatan ketrampilan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel mutu tugas sesuai rencana (Y) yang diterima pada tingkat signifikan 0,180 dengan F tabel sebesar 2,68. Dengan demikian, dari nilai yang diperoleh, yaitu F hitung sebesar 1,888 menunjukkan H_a diterima dan H_0 ditolak.

4.2.3.6 Uji Parsiil (*t-test*)

Koefisien regresi secara parsial dapat diketahui melalui nilai *t* hitung pada koefisien regresi. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *dependen* dan dari koefisien regresi ini dapat diketahui variabel *independen* mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel *dependen*. Berikut ini adalah hasil pengujian *t-test* dalam Tabel 4.19.

Tabel 4.20 Koefisien Regresi Parsiil

Model 1	<i>t</i> -hitung	<i>Significance</i>
(Constant)	4,059	.004
Peningkatan Pengetahuan	-1,148	.032
Peningkatan Ketrampilan	1,942	.002

Sumber Data : Lampiran 3

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis ini adalah dengan membandingkan nilai statistik *t*-hitung dengan nilai statistik *t*-tabel.

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

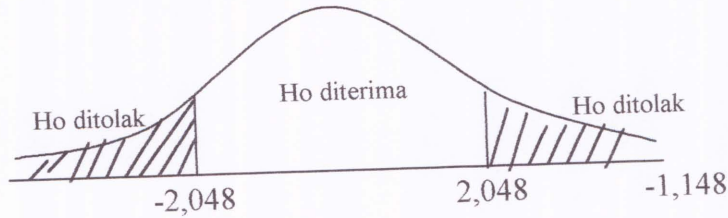
- Jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, H_0 diterima
- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak

Berdasarkan Tabel 4.20 maka dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing pengaruh independen terhadap variabel *dependen* dari *t*-hitung sebagai berikut :

- Variabel Peningkatan Pengetahuan (X1)

Berdasarkan Tabel 4.20 menunjukkan bahwa *t*-hitung dari X1 adalah -2,260 dengan tingkat signifikan 0,032, artinya nilai *t*-hitung -1,148 > *t*-tabel 2,048 dengan tingkat signifikan (*critical value 2-tailed*) yaitu 0,02. Atas dasar pengujian hipotesis variabel X1 mempunyai pengaruh negatif dengan tingkat signifikan yang tinggi. Hal ini berarti variabel peningkatan pengetahuan sebagai peningkatan prestasi kerja di PT. Bank BRI di Bajawa Flores pengaruhnya sangat kecil. Sehingga variabel peningkatan pengetahuan perlu terus ditingkatkan dalam pelatihan kerja yang diadakan oleh PT. Bank BRI di Bajawa Flores.

Gambar 4.2 Kurva *t*-test Untuk Variabel Peningkatan Pengetahuan

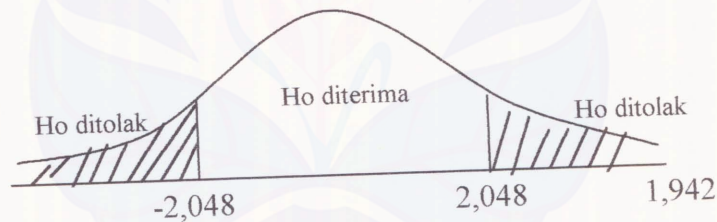


Sumber Data : Lampiran 3

b. Variabel Peningkatan Ketrampilan (X2)

Pada Tabel 4.20 diketahui *t*-hitung dari X2 sebesar 1,942 dengan probabilitas 0,02. Hal ini berarti *t*-hitung 1,942 > *t*-tabel 2,048 dengan tingkat signifikan (*critical value 2-tailed*) adalah 0,02. Dengan demikian pengujian secara individu pada variabel X2 mempunyai pengaruh yang positif dengan tingkat signifikan yang rendah. Jadi hal ini berarti responden mempertimbangkan peningkatan ketrampilan salah satu indikator dalam peningkatan ketrampilan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Gambar 4.3 Kurva *t*-test Untuk Variabel Peningkatan Ketrampilan



Sumber Data : Lampiran 3

4.4 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada 21 orang responden dengan pertimbangan bahwa dengan responden yang berjumlah 21 orang akan diperoleh hasil yang signifikan secara statistik, dengan asumsi bahwa semakin besar jumlah responden maka hasil yang diperoleh akan semakin signifikan. Berdasarkan pengujian statistik yang dilakukan, maka penjelasan dan interpretasi lebih lanjut dari Lampiran 3 adalah sebagai berikut:

4.4.1 Interpretasi Koefisien Regresi Parsiil Variabel *Independent*

Koefisien regresi parsial akan menggambarkan perubahan variabel *dependent* (mutu tugas sesuai rencana) dalam satuan yang diakibatkan oleh variabel *independent* (peningkatan pengetahuan dan peningkatan pengetahuan) secara parsial. Berdasarkan pengujian secara parsial dapat diketahui besarnya koefisien regresi, sehingga dapat diinterpretasikan sebagai berikut : koefisien regresi variabel peningkatan pengetahuan (X_1) dan peningkatan ketrampilan (X_2) adalah sebesar 0,570 dengan tingkat probabilitas kesalahan (α) atau tingkat signifikan sebesar 0,005 sedangkan peningkatan pengetahuan (X_1) dan peningkatan ketrampilan (X_2) yang mempengaruhi mutu tugas sesuai rencana (Y) koefisien regresi sebesar 0,319 dengan tingkat probabilitas kesalahan sebesar 0,000.

a. Interpretasi terhadap Variabel Peningkatan Pengetahuan

Variabel peningkatan pengetahuan yang mempengaruhi mutu tugas sesuai rencana mempunyai koefisien regresi sebesar $-1,148$ dengan tingkat probabilitas kesalahan (p) sebesar 0,005. Hal ini berarti variabel peningkatan pengetahuan tidak mempunyai pengaruh terhadap kesanggupan melakukan pekerjaan sesuai rencana dalam peningkatan prestasi kerja pada PT. Bank BRI di Bajawa pada *level of significant 5%* sebesar $-1,148$. Koefisien regresi sebesar $-1,148$ artinya adalah penurunan setiap satu variabel peningkatan pengetahuan tidak mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Bank BRI di Bajawa sebesar $-1,148$.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa tidak adanya pengaruh antara peningkatan pengetahuan terhadap mutu tugas sesuai rencana dalam peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI di Bajawa tidak sebesar nilai yang

dimiliki oleh peningkatan ketrampilan terhadap mutu tugas sesuai rencana dalam peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI di Bajawa. Sedangkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa adanya pengaruh antara peningkatan pengetahuan dengan mutu tugas sesuai rencana dalam peningkatan prestasi kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 1,162 dengan tingkat probabilitas kesalahan atau signifikan sebesar 0,225 hal ini berarti variabel peningkatan pengetahuan mempunyai pengaruh secara nyata terhadap mutu tugas sesuai rencana dalam peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI di Bajawa pada *level of significant* 5% sebesar 0,025. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin baik dan semakin yakin pula dengan adanya peningkatan pengetahuan dapat mempengaruhi mutu tugas sesuai rencana. Koefisien regresi sebesar 0,025 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan dari variabel peningkatan pengetahuan akan mempengaruhi terhadap mutu tugas sesuai rencana di PT. Bank BRI di Bajawa sebesar 0,025.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengaruh besarnya peningkatan pengetahuan terhadap mutu tugas sesuai rencana dalam peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI di Bajawa lebih besar dari peningkatan ketrampilan terhadap mutu tugas sesuai rencana. Pengaruh ini dapat dibuktikan dengan uji-t yang diperoleh dari hasil nilai t-hitung lebih dari t-tabel 2,048 yaitu sebesar 1,162 dengan tingkat signifikan 0,025 yang artinya adalah peningkatan pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu tugas sesuai rencana dalam peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI di Bajawa. Hal ini berarti bahwa perusahaan lebih mempertimbangkan peningkatan pengetahuan terhadap mutu tugas sesuai rencana sehingga dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Interpretasi Terhadap Peningkatan Ketrampilan

Variabel peningkatan ketrampilan mempunyai koefisien regresi sebesar 1,942 dengan tingkat probabilitas kesalahan (p) sebesar 0,235. Hal ini berarti variabel peningkatan ketrampilan mempunyai pengaruh secara nyata terhadap mutu tugas sesuai rencana dalam peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI di Bajawa pada *level of significant* 5% sebesar 1,942. Arah hubungan

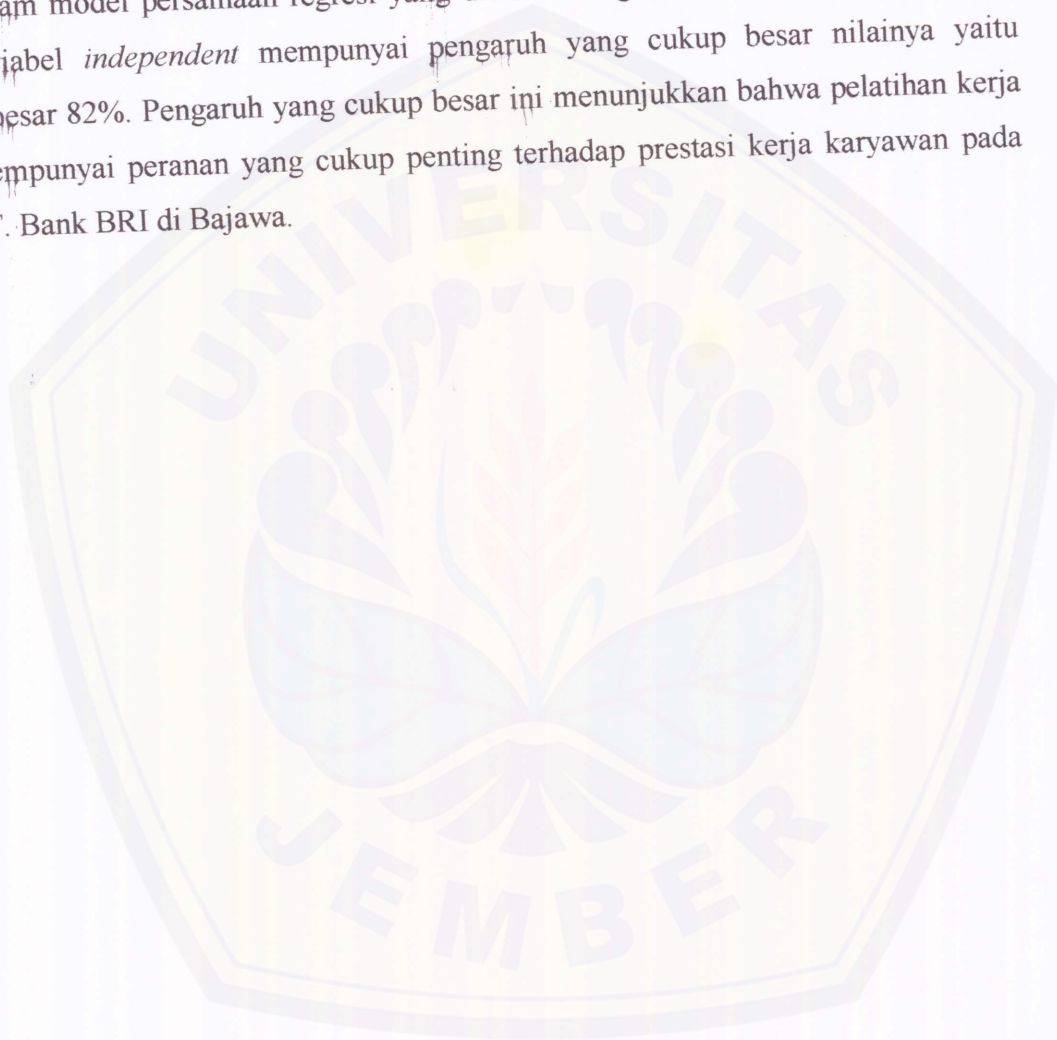
yang positif menunjukkan bahwa semakin baik peningkatan ketrampilan maka semakin baik dan semakin yakin perusahaan terhadap pelatihan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena perusahaan berpendapat bahwa dengan adanya peningkatan ketrampilan memiliki kualitas yang bagus dalam peningkatan mutu tugas sesuai rencana hal ini dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien regresi yang dimiliki yaitu 1,942 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel peningkatan ketrampilan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan mutu tugas sesuai rencana pada PT. Bank BRI di Bajawa sebesar 1,942.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel peningkatan ketrampilan sangat berpengaruh terhadap variabel mutu tugas sesuai rencana. Pengaruh ini dapat dibuktikan dengan uji t-tabel 2,048 yaitu sebesar 0,350 dengan signifikan sebesar 0,002 yang artinya adalah peningkatan ketrampilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel mutu tugas sesuai rencana dalam peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI di Bajawa. Sedangkan pada variabel peningkatan ketrampilan tidak berpengaruh terhadap mutu tugas sesuai rencana, hal ini disebabkan karena koefisien regresinya sebesar -1,594 dengan tingkat probabilitas kesalahan sebesar 0,319. Hal ini berarti variabel peningkatan ketrampilan tidak mempunyai pengaruh terhadap mutu tugas sesuai rencana dalam peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI di Bajawa pada *level of significant* 5% sebesar -1,529. Koefisien regresi sebesar -1,529 artinya adalah setiap penurunan satu satuan variabel peningkatan ketrampilan tidak mempengaruhi mutu pekerjaan dalam peningkatan prestasi kerja pada PT. Bank BRI di Bajawa sebesar -1,529.

4.4.2 Interpretasi Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau andil variabel-variabel bebas terhadap variabel-variabel terikat. Nilai koefisien determinasi terletak diantara 0 dan 1. Apabila (R^2) = 1, maka garis regresi dari model tersebut memberikan sumbangan sebesar 100% terhadap perubahan variabel terikat. Kecocokan model akan lebih baik jika mendekati satu.

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,820. Hal ini memperlihatkan bahwa 82% perubahan prestasi kerja karyawan di PT. Bank BRI Bajawa disebabkan oleh variabel *independent* peningkatan pengetahuan (X_1) dan peningkatan ketrampilan (X_2) dan variabel *dependent* mutu tugas sesuai rencana (Y) secara bersama-sama, sedangkan 18% sisanya disebabkan oleh variabel lain seperti penerimaan upah yang tidak termasuk di dalam model persamaan regresi yang dibuat. Dengan demikian, secara simultan variabel *independent* mempunyai pengaruh yang cukup besar nilainya yaitu sebesar 82%. Pengaruh yang cukup besar ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai peranan yang cukup penting terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI di Bajawa.





5.1 Kesimpulan

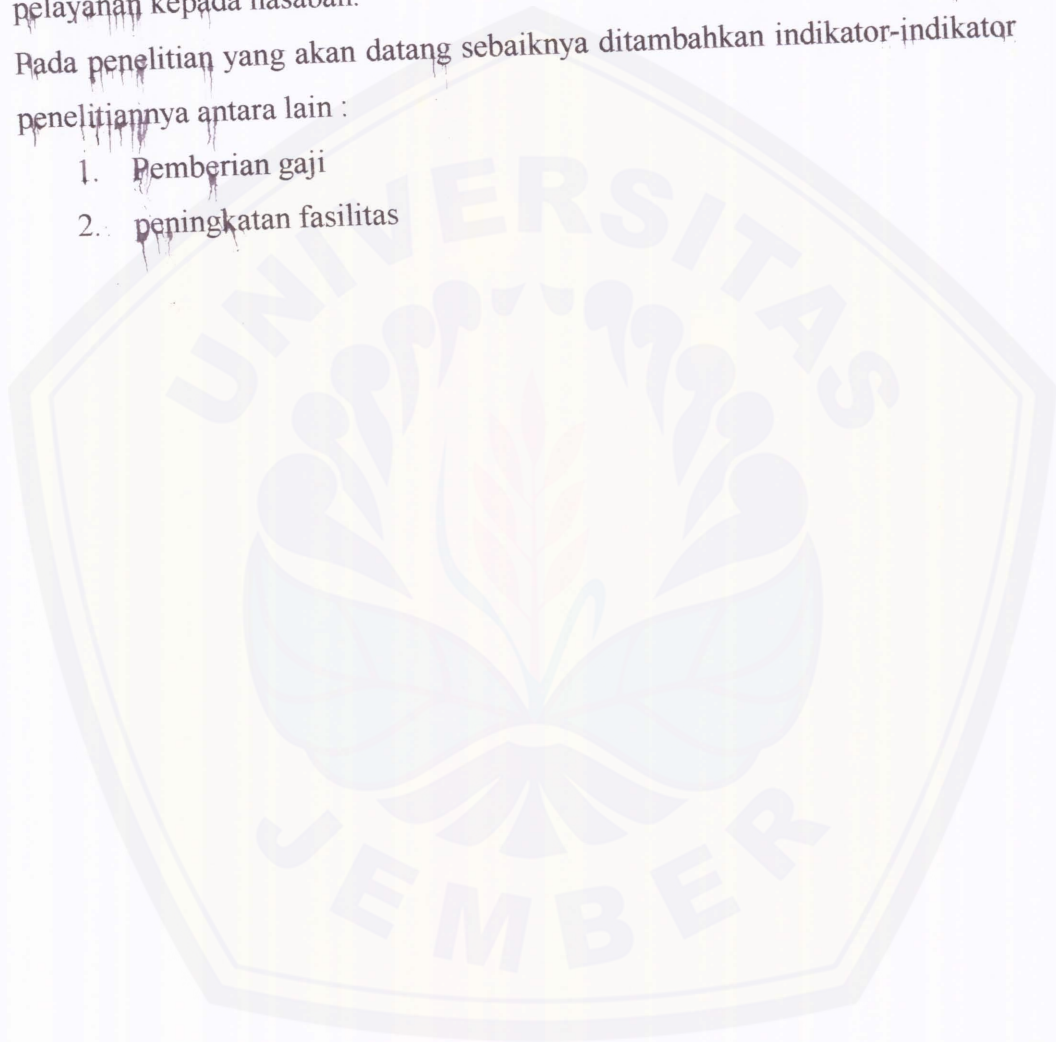
Berlandaskan pada tujuan penelitian dan hasil analisis data untuk menguji hipotesis penelitian, berlandaskan pada dukungan kerangka teori yang berkaitan dengan penelitian dan penulisan karya tulis ini, maka memberikan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya hubungan pelatihan kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BRI di Bajawa berdasarkan hasil analisis dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r). Pengaruh peningkatan pengetahuan mempunyai pengaruh negatif terhadap mutu tugas sesuai rencana $-1,148$ artinya tidak ada hubungan antara peningkatan pengetahuan dengan mutu tugas sesuai rencana sebesar $1,942$ berarti ada hubungan yang kuat antara peningkatan ketrampilan dengan mutu tugas sesuai rencana dalam peningkatan prestasi kerja.
2. Berdasarkan pengaruh variabel-variabel pelatihan kerja terhadap variabel-variabel prestasi kerja dapat dijelaskan dari besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar $0,820$ atau sebesar 82% artinya variasi meningkatnya prestasi kerja karyawan yang disebabkan oleh pelatihan kerja sebesar 82% sedangkan sisanya sebesar 18% disebabkan oleh variabel lain diluar.
3. Hasil t-tabel dengan derajat kebebasan (df) sebesar 21 . Lebih $\alpha = 5\%$ dan taraf kepercayaan 95% lebih besar dari t-tabel untuk peningkatan pengetahuan mempunyai pengaruh terhadap mutu pekerjaan ($2,048 > 1,162$) yang berarti menunjukkan ditolaknya hipotesis nihil (H_0) dan diterimanya hipotesis alternatif (H_a) artinya ada pengaruh peningkatan pengetahuan dengan mutu tugas sesuai rencana, sedangkan peningkatan ketrampilan berpengaruh terhadap mutu tugas sesuai rencana dengan t-tabel ($1,942 > 2,048$) yang berarti menunjukkan ditolaknya hipotesis nihil (H_0) dan diterimanya hipotesis alternatif (H_a) artinya ada pengaruh peningkatan ketrampilan terhadap mutu tugas sesuai rencana.

5.2 Saran

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan segala keterbatasan ilmu pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki, kiranya saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh PT. Bank BRI di Bajawa Flores harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dalam hal pelayanan kepada nasabah.
2. Pada penelitian yang akan datang sebaiknya ditambahkan indikator-indikator penelitiannya antara lain :
 1. Pemberian gaji
 2. peningkatan fasilitas



Lampiran 1

Skor Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja (X) dan Prestasi Kerja (Y)

No	Indikator		Y
	X1	X2	
1	6	14	18
2	9	15	18
3	10	16	18
4	9	17	19
5	8	17	18
6	10	14	19
7	10	14	17
8	10	16	17
9	9	15	18
10	9	14	18
11	10	15	18
12	10	17	20
13	9	14	18
14	10	16	20
15	9	14	18
16	9	16	17
17	9	14	18
18	8	16	20
19	9	17	19
20	9	16	20
21	9	15	18
Jumlah	191	322	386

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Mutu Tugas Sesuai Rencana	18.38	.97	21
Peningkatan Pengetahuan	9.10	.94	21
Peningkatan Ketrampilan	15.33	1.15	21

Correlations

		Mutu Tugas Sesuai Rencana	Peningkatan Pengetahuan	Peningkatan Ketrampilan
Pearson Correlation	Mutu Tugas Sesuai Rencana	1.000	.013	.415
	Peningkatan Pengetahuan	.013	1.000	.107
	Peningkatan Ketrampilan	.415	.107	1.000
Sig. (1-tailed)	Mutu Tugas Sesuai Rencana	.	.478	.031
	Peningkatan Pengetahuan	.478	.	.322
	Peningkatan Ketrampilan	.031	.322	.
N	Mutu Tugas Sesuai Rencana	21	21	21
	Peningkatan Pengetahuan	21	21	21
	Peningkatan Ketrampilan	21	21	21

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Peningkatan Ketrampilan, Peningkatan Pengetahuan		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Mutu Tugas Sesuai Rencana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.416 ^a	.173	.082	.93	2.070

a. Predictors: (Constant), Peningkatan Ketrampilan, Peningkatan Pengetahuan

b. Dependent Variable: Mutu Tugas Sesuai Rencana

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.286	2	1.643	1.888	.180 ^a
	Residual	15.667	18	.870		
	Total	18.952	20			

a. Predictors: (Constant), Peningkatan Ketrampilan, Peningkatan Pengetahuan

b. Dependent Variable: Mutu Tugas Sesuai Rencana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.269	3.269		4.059
	Peningkatan Pengetahuan	-3.286E-02	.222	-.032	-.148
	Peningkatan Ketrampilan	.353	.182	.419	1.942

Coefficients^a

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.001		
	Peningkatan Pengetahuan	.884	.989	1.012
	Peningkatan Ketrampilan	.068	.989	1.012

a. Dependent Variable: Mutu Tugas Sesuai Rencana

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Peningkatan Pengetahuan	Peningkatan Ketrampilan
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	7.394E-03	20.110	.03	.86	.22
	3	2.437E-03	35.026	.97	.14	.78

a. Dependent Variable: Mutu Tugas Sesuai Rencana

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.88	19.01	18.38	.41	21
Std. Predicted Value	-1.234	1.540	.000	1.000	21
Standard Error of Predicted Value	.21	.73	.33	.11	21
Adjusted Predicted Value	17.65	19.32	18.38	.43	21
Residual	-1.62	1.41	8.46E-16	.89	21
Std. Residual	-1.736	1.515	.000	.949	21
Stud. Residual	-1.797	1.602	.001	1.013	21
Deleted Residual	-1.77	1.58	2.48E-03	1.01	21
Stud. Deleted Residual	-1.928	1.681	.002	1.057	21
Mahal. Distance	.088	11.412	1.905	2.388	21
Cook's Distance	.000	.160	.047	.057	21
Centered Leverage Value	.004	.571	.095	.119	21

a. Dependent Variable: Mutu Tugas Sesuai Rencana

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moch, 1982, *Psikologi Industri*, Penerbit Alumni, Bandung
- Atmaja, 1997, *Statistika Untuk Penelitian*, CV ALFA BETA, Bandung
- Cahyono, Bambang Tri, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit, IPWI, Jakarta
- Dharma, Agus, 1991, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Kesatu, CV. Rajawali, Jakarta
- Gary, Dessler, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Gibson, D, 1998, *Organisasi dan Manajemen*, Erlangga, Jakarta
- Hadi, Sutrisno, 1984, *Metode Riset, Andi Offset*, Yogyakarta
- Handoko, Hani. T, 1998, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar. P, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remasa Resdakarya, Bandung
- Manullang, M, 1994, *Manajemen Personalialia*, Cetakan Ketiga Belas, Ghalia, Jakarta
- Moekijat, 1998, *Kamus Administrasi Kepegawaian Indonesia*, CV. Mandar Maju, Bandung
- _____, 1991, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, CV Mandar Maju, Bandung
- Moenir, AS, 1983, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Pembinaan Terhadap Pegawai*, Gunung Agung, Jakarta
- Nitisemito, Alex. S, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Prefer, Jeffrey, 1996, *Keunggulan Bersaing Melalui Manusia*, Bina Aksara, Jakarta
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, 1999, *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta
- Rao, T.V, *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*, PT. Gramedia, Jakarta

Digital Repository Universitas Jember

- Siagian, Sondang. P, 1989, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bina Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BP STIE YKPN, Yogyakarta
- Soetarjo, A.W, 1984, *Produktifitas dan Makna Kerja*, PT. Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta
- Singarumbun, Masri dan Effendi, Sofyan, 1989, *Metode Penelitian Survey*, LPFE, Jakarta
- Sugiyono, 2000, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, CV ALFA, Bandung
- Sumarni , Murti dan Soeprihanto, John, 1997, *Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan)*, Edisi Pertama, Liberty, Jakarta
- Supriyanto, John, 1998, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Jakarta
- Syarif, Rusli, 1987, *Teknik Manajemen dan Pembinaan*, Penerbit Angkasa, Jakarta
- Tim, 1980, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta

ANGKET PENELITIAN

1. Identitas Peneliti :

Nama : SRINURAHMAN LAMBA
Nim : 97081201028
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN/S1
Fakultas : EKONOMI
Alamat : JL. JAWA IV / 3 JEMBER

2. Pengantar

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan strata I (S1) pada jurusan Manajemen; program studi S1; fakultas ekonomi universitas Jember, penulis melaksanakan penelitian sebagai bentuk tugas dan kewajiban yang harus dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank BRI di Bajawa Flores.

Dalam rangka tujuan tersebut saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu dengan mengisi daftar kuesioner yang penulis ajukan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dan kerahasiaan dari jawaban yang diberikan akan penulis jaga sepenuhnya. Perlu diketahui bahwa penelitian ini hanya semata-mata sebagai bahan penyusunan skripsi. Dengan demikian tidak ada sangkut pautnya dengan urusan kepegawaian Bapak/Ibu/Saudara.

Dalam kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan ini. Akhir kata penulis mohon maaf apabila ada kata-kata yang kurang berkenan dihati Bapak/Ibu/Saudara.

Kuesioner Penelitian

Nama :

Janis kelamin :

Pendidikan terakhir :

Lama masa kerja :

Petunjuk pengisian :

Pilihlah salah satu jawaban a, b, c, d, dan e dalam pertanyaan dibawah ini dengan cara memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang dipilih.

I. Variabel Pelatihan Kerja

a. Indikator Peningkatan Pengetahuan

1. Berapa kalikah anda mengikuti program pelatihan kerja ?
 - a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Tidak tahu/ ragu-ragu
 - d. Jarang
 - e. Sangat jarang sekali
2. Bagaimana menurut anda, apakah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anada, pendidikan yang anda miliki dapat membantu menyelesaikan pekerjaan anda?
 - a. Sangat membantu
 - b. Membantu
 - c. Tidak tahu / ragu-ragu
 - d. Tidak membantu
 - e. Sangat tidak membantu

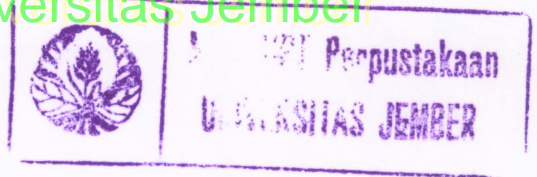
b. Indikator Peningkatan Ketrampilan

3. Dari pengalaman tentang bidang pekerjaan yang anda miliki, apakah dapat membantu anda dalam melaksanakan pekerjaan ?
 - a. Sangat membantu
 - b. Membantu
 - c. Tidak tahu / ragu-ragu

- d. Tidak membantu
 - e. Sangat tidak membantu
4. Dalam melakukan suatu pekerjaan apakah anda selalu melakukan perbaikan ?
- a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Tidak tahu / ragu-ragu
 - d. Jarang
 - e. Sangat jarang
5. Setelah mengikuti pelatihan kerja, bagaimana menurut anda teknik pekerjaan yang anda kuasai ?
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Tidak tahu / ragu-ragu
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik
6. Setelah mengikuti pelatihan kerja bagaimana menurut anda pengetahuan tentang prosedur dan peraturan pekerjaan yang dimiliki ?
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Tidak tahu / ragu-ragu
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik

II. Variabel Prestasi Kerja

- a. Indikator Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana
7. Apakah pendapat anda tentang keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang anda lakukan?
- a. Sangat berhasil
 - b. Berhasil
 - c. Tidak tahu / ragu-ragu



- d. Tidak berhasil
 - e. Sangat tidak berhasil
8. Sejauhmana anda melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas anda?
- a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Tidak tahu / ragu-ragu
 - d. Jarang
 - e. Sangat jarang
9. Bagaimana menurut anda, ketelitian anda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan ?
- a. Sangat teliti
 - b. Teliti
 - c. Tidak tahu / ragu-ragu
 - d. Tidak teliti
 - e. Sangat tidak teliti
- b. Indikator Bermutu (Mutu Pekerjaan)
10. Bagaimana menurut anda, apakah anda mampu menyelesaikan jumlah kerja dengan target volume rencana yang telah ditetapkan?
- a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak tahu / ragu-ragu
 - d. Tidak mampu
 - e. Sangat tidak mampu
11. Bagaimana menurut anda, apakah anda mampu menyelesaikan kerja sesuai dengan jadwal yang berlaku ?
- a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak tahu / ragu-ragu
 - d. Tidak mampu
 - e. Sangat tidak mampu