

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebuah lembaga atau organisasi, baik bersifat *profit* maupun *nonprofit*, akan memiliki ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas organisasi tersebut yang nantinya berpengaruh pada kelangsungan hidupnya. Salah satu yang dapat dijadikan parameter tentang kualitas kerja sumber daya manusia adalah tingkat prestasi kerja yang ada pada sumber daya manusia tersebut.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaan-pekerjaanya dengan baik, disamping itu langkah selanjutnya untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi dengan memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik akan berdampak pada prestasi kerja, prestasi kerja merupakan hal yang penting karena berhubungan dengan keberlangsungan perusahaan. Pentingnya prestasi kerja yang diterapkan secara objektif, terlihat pada minimal dua kepentingan, yaitu bagi para pegawai, prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Bagi perusahaan, prestasi kerja karyawan sangatlah penting dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif.

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sementara secara umum tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Zibans, 2010:132). Hal ini didasarkan pada konsep dasar dari pendidikan dan pelatihan yang memberikan bekal bagi karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai

dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya. Karyawan yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan *output* yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan.

Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan prestasi kerja pegawai perlu memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai untuk menjalankan tugas-tugasnya antara lain dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya yang meliputi kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan makan dan minum, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan perwujudan diri.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan prestasi kerja pegawai yaitu adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai atau karyawan. Karyawan diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya prestasi kerja secara memuaskan perlu didukung adanya pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu. Pemimpin dalam hal ini perlu memberi kesempatan kepada bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Pada kenyataannya, diklat yang dilakukan perusahaan tidak selalu menghasilkan prestasi kerja. Diklat yang dilakukan perusahaan sering menghadapi kendala-kendala seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya yang tidak sama. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran

pelaksanaan diklat karena data tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap apa yang diberikan berbeda, pemilihan metode pelatihan dan instruktur yang kurang tepat oleh perusahaan dan perbedaan budaya karyawan.

Bank BPR Rokan Hulu yang bergerak dibidang jasa yang memberikan beberapa jenis pelayanan pada masyarakat yang pada umumnya berdomisili di daerah Kabupaten Rokan Hulu. Pelayanan tersebut adalah dengan memberikan kredit, menyediakan beberapa jenis tabungan untuk kelompok dan umum serta deposito berjangka. Bank BPR Rokan Hulu menyadari bahwa sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan perbankan dan pihak Bank BPR Rokan Hulu menyadari betul bahwa mereka membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan.

Salah satu cara Bank BPR Rokan Hulu untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka. Bank BPR Rokan Hulu perlu melakukan program pendidikan dan pelatihan (diklat) mengingat bahwa kegiatan usahanya berhubungan langsung dengan masalah sumberdaya manusia. Setiap tahunnya Bank BPR Rohul senantiasa mengadakan diklat rutin. Berbagai diklat telah dilakukan oleh Bank BPR Rohul untuk meningkatkan produktifitas karyawannya. Adapun jenis diklat yang telah dilakukan Bank BPR Rohul selama tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Rekap Diklat Direksi dan Karyawan PD. BPR Rokan Hulu**  
**Tahun 2011 s/d 2015**

Tahun	Nama Diklat	Jumlah Peserta
2011	1. Pelatihan Penyusunan RKAT BPR	3 orang
	2. Pelatihan perpajakan dan aplikasi pengisian SPT tahunan	1 orang
	3. Pelatihan perpajakan	3 orang
	4. Pelatihan <i>job analysis based on competency</i>	3 orang
	5. Pelatihan BIMTEK sehari perpajakan	1 orang
	6. Pelatihan optimalisasi peran manager BPR	6 orang
2012	1. Pelatihan IT	4 orang
	2. Pelatihan Grafonomi	5 orang
	3. Pelatihan optimalisasi peran manager BPR	6 orang
	4. Pelatihan dan Meeting direksi	1 Orang
	5. Pelatihan <i>training developing high performance people</i>	2 orang
	6. Pelatihan resiko hukum kelengkapan dokumentasi operasional BPR	5 orang
2013	1. Pelatihan IT	1 orang
	2. Pelatihan "menjadi penjual yang handal dan efektif untuk mencapai target penjualan"	3 orang
	3. Pelatihan BIMTEK sehari perpajakan	2 orang
	4. Pelatihan " <i>communication dan hypnoselling</i> "	7 orang
	5. Pelatihan BIMTEK tentang "teknik dan strategi pengadaan barang dan jasa di Lingkungan BUMN & BUMD serta aspek hukum PB/J yang aman dari audit"	2 orang
	6. Pelatihan resiko hukum kelengkapan dokumentasi operasional BPR	5 orang
2014	1. Study banding ke kantor pusat BPR Sarimadu di Bangkinang dalam rangka restrukturisasi , hapus buku, dll	4 orang
	2. Pelatihan sertifikasi profesi direktur & komisaris BPR (Kualifikasi komisaris)	1 orang
	3. Pelatihan Strategi meningkatkan kualitas NPL	7 orang
	4. Pelatihan implementasi pelaporan, penilaian, sendiri dan penyusunan SOP Tata kelola/GcG BPR/BPR	2 orang
	5. <i>Coaching clinic microsoft excel dan microsoft word</i>	Seluruh karyawan/ti
	6. Pelatihan optimalisasi peran manager BPR	6 orang
2015	1. <i>Coaching clinic microsoft excel dan microsoft word</i>	Seluruh karyawan/ti
	2. Studi banding bersama Perbarindo Riau ke BPR Lestari	1 orang
	3. Workshop penyusunan laporan bulanan & pedoman akuntansi BPR	2 orang
	4. Mengikuti sosialisasi peraturan OJK nomor 04 dan 05/PJOK.03/2015 tentang tata kelola bagi Bank BPR dan kewajiban penyediaan modal minimum (KPPM) dan permodalan inti minimum bagi BPR	2 orang
	5. Menghadiri undangan OJK dalam rangka "evaluasi kinerja BPR/BPRS di Provinsi Riau"	2 orang
	6. Pelatihan " <i>communication dan hypnoselling</i> "	7 orang

Sumber: PD BPR Rohul, 2011-2015

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa selama tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 Bank BPR Rohul telah melakukan berbagai macam bentuk diklat kepada karyawan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Di dapatkan informasi berdasarkan wawancara dari beberapa karyawannya, bentuk program pendidikan dan pelatihan yang selama ini diterapkan oleh Bank BPR Rokan Hulu adalah *on the job training* yakni belajar sambil praktek dengan maksud memberikan pengetahuan kepada karyawan, serta bentuk pelatihan lainnya yang diberikan. Pelatihan di tempat kerja, karena sebagian besar pekerjaan dalam industri dapat dipelajari dalam jangka waktu yang relatif singkat, metode ini adalah yang paling banyak digunakan. Metode ini mempunyai banyak kelebihan karena member motivasi besar pada petatar (*trainee*) untuk belajar karena pelatihan itu tidak berlangsung dalam situasi kelas yang artifisial. Kenyataan menunjukkan bahwa keberhasilan dari sistem itu hampir sepenuhnya tergantung pada penyelia langsung, yakni penatar (*trainee*). Hal ini yang mendasari Bank BPR Rokan Hulu untuk membutuhkan sejumlah tenaga kerja yang berkualifikasi dan berkemampuan dalam menangani pekerjaan.

Hasil dari diklat yang diadakan oleh Bank BPR terhadap karyawan membawa dampak yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini terbukti dengan prestasi yang diraih oleh Bank BPR Rohul di bidang jasa perbankan. Adapun prestasi yang pernah diraih oleh bank BPR Rohul dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 2**  
**Jenis Prestasi Bank BPR Rohul Tahun 2011 s/d 2015**

No	Tahun	Jenis Prestasi
1.	2011	BPR Award dari INFO BANK
2.	2012	BPR Award dari INFO BANK
3.	2013	BPR Award dari INFO BANK
4.	2015	BPR Award dari INFO BANK

*Sumber: Bank BPR Rohul, 2015*

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa selama empat kali Bank BPR Rohul memperoleh penghargaan sebagai *BPR Award* yang di adakan oleh majalah INFO BANK. Hal ini mengindikasikan bahwa diklat yang diadakan oleh bank BPR Rohul mempunyai dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan. Namun di tahun 2014 Bank BPR Rohul tidak ada mendapatkan penghargaan tersebut.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di lapangan ditemukan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Bank BPR Rokan Hulu seperti kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi dalam mengakomodir keanekaragaman para peserta kurang cakap, karena instruktur adalah salah satu hal penting dalam menentukan keberhasilan pelatihan tersebut, dan metode yang digunakan kurang sesuai dengan gaya belajar karyawan, pelatihan cenderung membosankan karena selalu dilakukan di lingkungan kerja karyawan sehingga akhir-akhir ini kurang merasa antusias, hanya menganggap sebagai formalitas tanpa menghiraukan tujuan dari pelatihan tersebut. Permasalahan tersebut yang membuat pelatihan dan pendidikan yang dilakukan Bank BPR Rokan Hulu belum dapat meningkatkan prestasi kerja Bank BPR Rokan Hulu secara maksimal.

Berkaitan dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul **”PENGARUH DIKLAT (PENDIDIKAN DAN PELATIHAN) TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BANK BPR ROKAN HULU”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan diklat (pendidikan dan pelatihan) di Bank BPR Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah prestasi kerja karyawan di Bank BPR Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah pengaruh diklat (pendidikan dan pelatihan) terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BPR Rokan Hulu?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis diklat (pendidikan dan pelatihan) yang dilaksanakan di Bank BPR Rokan Hulu
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana prestasi kerja karyawan di Bank BPR Rokan Hulu
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat (pendidikan dan pelatihan) terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BPR Rokan Hulu.

#### **D. Manfaat Penelitian**

a. Manfaat bagi Penulis

Sebagai pengembangan ilmu yang penulis peroleh, terutama dalam ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya diklat.

b. Manfaat bagi Akademis

Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya.

c. Manfaat bagi Bank

Sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya diklat (pendidikan dan pelatihan) sehingga diharapkan dapat berhubungan positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yakni:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada pendahuluan berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

**BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Pada landasan teori di bahas tentang pengertian sumber daya manusia, ruang lingkup sumber daya manusia, pengertian pendidikan dan pelatihan, tujuan pendidikan dan pelatihan, prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan, tahapan-tahapan pendidikan dan pelatihan, metode pelaksanaan dilat, evaluasi

pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja serta pengaruh diklat terhadap prestasi kerja.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada metode penelitian ini menjelaskan tentang waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel serta teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Didalam BAB ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik atau dalam BAB II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan pembahasan dalam kerangka teoritik yang telah dikemukakan dahulu. Apakah terarah pada pengujian kerangka teoritik atau penjelasan kontekstual masalah yang menjadi permasalahan dan tujuan pembahasan bersangkutan.

**BAB V : PENUTUP**

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing BAB sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran .

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pendidikan dan Pelatihan**

###### **a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2010:4), bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.

Menurut Pandodjo dan Husman (2010:4) pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.

Menurut Siagian (2009:82) bahwa perbedaan antara pengembangan dan pelatihan pada intinya yaitu pelatihan yang dimaksudkan untuk membantu kemampuan para pekerja dalam melaksanakan tugas sekarang atau dengan kata lain, pelatihan adalah suatu bentuk investasi jangka pendek, pengembangan lebih berorientasi pada produktifitas para pekerja dimasa depan atau pengembangan suatu investasi SDM jangka panjang.

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan operasional sistematis. Sedangkan menurut Wijaya (2012:5) pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi SDM adalah dengan cara pendidikan dan pelatihan. Kedua istilah tersebut ada terdapat berbagai pendapat, seperti yang dijelaskan oleh Notoatmodjo (2010:21) pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperukan oleh sebuah organisasi atau instansi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan. Flippo (2010:53) menyatakan pendidikan dihubungkan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman akan seluruh lingkungan disekitar kita, sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam pekerjaan yang biasa dilakukan sehari-hari.

Hal senada dikemukakan Ranupandojo (2011:6) bahwa pendidikan adalah suatu keinginan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan, merumuskan berbagai persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan. Sedangkan pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi, dan membuat keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapai tujuan.

Berdasarkan defenisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Antara pendidikan dan pelatihan pada dasarnya tidak berbeda pendidikan merupakan proses pengalaman yang menghasilkan pengalaman yang menghasilkan kesejahteraan pribadi, baik lahiriah maupun batiniah. Pelatihan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan**

Secara umum pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi

Menurut Lynton dan Pareek dalam Swasta (2011:2) pendidikan mempunyai tujuan yang berlainan dengan pelatihan:

- a) Pendidikan terutama berkaitan dengan pembinaan bagi siswa sehingga ia dapat memilih minat perhatiannya dan cara hidupnya juga kariernya. Sebaliknya pelatihan terutama mempersiapkan para peserta untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempatnya bekerja.
- b) Pendidikan membantu siswa memilih dan menentukan kegiatannya. Pelatihan membantu peserta memperbaiki prestasi kegiatannya.
- c) Pendidikan terutama mengenai pengetahuan dan pengertian, sedangkan pelatihan terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

Simamora (2010:29) menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan dan pelatihan (Diklat), yaitu:

- a) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan
- c) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d) Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia
- e) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- f) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Siagian (2010:57) menyebutkan manfaat diadakannya program diklat menjadi dua, adalah:

- a) Manfaat bagi perusahaan atau instansi
  1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bukan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasai bergerak sebagai satu kesatuan yang utuh
  2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknik maupun intelektual, saling menghargai, dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif
  3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan seluruh pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan

kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer

4. Meningkatkan kesempatan kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dalam komitmen organisasional yang lebih tinggi
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial partisipatif
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.
7. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan anggota organisasi.

b) Manfaat bagi para pegawai

1. Membantu pegawai membuat keputusan lebih baik
2. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi
3. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasi
4. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya
5. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, prustasi dan konflik yang nantinya bisa memperbesar rasa percaya pada diri sendiri
6. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknik maupun intelektual

7. Meningkatnya kepuasan kerja
8. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang
9. Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri
10. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru dimasa depan.

Berdasarkan pada seluruh uraian dari para pakar di atas bisa disimpulkan bahwa manfaat yang dapat dipetik dari pelaksanaan program diklat adalah bermanfaat untuk individu dan juga bermanfaat bagi organisasi untuk mencapai tujuan, karena peningkatan kualitas pegawai bermanfaat juga kepada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **c. Prinsip-prinsip Pendidikan dan Pelatihan**

Pelaksanaan pelatihan hendaknya diawali dengan mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya yang menjadi prinsip dari pelatihan itu sendiri Manullang (2011:86) mengemukakan bahwa prinsip-prinsip pelatihan, yaitu :

#### *1. Individual Difference*

Perencanaan dan pelaksanaan suatu pelatihan harus tetap mengingat adanya perbedaan perseorangan pengikut *training* baik dalam latar belakang pendidikan, pengalaman maupun keinginan. Sehingga pelatihan tersebut memberikan hasil yang memuaskan.

#### *2. Relation to Job analysis*

*Job specification* untuk suatu jabatan tertentu biasanya menjelaskan pendidikan yang harus dimiliki calon pekerja untuk dapat melaksanakan tugas itu dengan berhasil. Oleh karena itu bahan yang diajarkan dalam pendidikan harus berhubungan dengan apa yang dinyatakan dalam *job specification*.

### 3. *Motivation*

Orang akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas tertentu bila ada daya perangsangnya. Kenaikan upah atau kenaikan kedudukan adalah beberapa daya perangsang yang dapat digunakan untuk merangsang para pengikut pelatihan.

### 4. *Active Participation.*

Para pengikut pelatihan harus aktif ambil bagian dalam pembicaraan. Oleh karena itu pelatihan harus juga dapat memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran dengan pelatih. Dengan demikian pengikut pelatihan turut aktif selama pelatihan berlangsung.

### 5. *Selection of Trains*

Seleksi atau pemilihan calon pengikut pelatihan perlu dilakukan untuk menjaga agar perbedaan tidak terlalu besar. Pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dapat mengikuti pelatihan dengan berhasil. Adanya seleksi juga merupakan perangsang.

### 6. *Selection of Trainer*

Tidak semua orang dapat menjadi pengajar yang baik. Jabatan pengajar perlu suatu kualifikasi tersendiri, oleh karenanya orang menganggap pula bahwa salah satu asas penting dari pelatihan adalah tersedianya tenaga pelatih yang berminat dan mempunyai kesanggupan untuk mengajar.

### 7. *Trainer Training*

Para pelatih dalam suatu pelatihan harus sudah mendapat pendidikan secara khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Karena itu tidak semua orang yang

menguasai dalam suatu bidang tertentu dapat mengajarkan kepandaiannya kepada orang lain.

#### 8. *Training method*

Metode pelatihan harus cocok dengan pelatihan yang diberikan. Misalnya metode memberikan kuliah tidak tepat untuk para mandor. Karenanya dalam program pelatihan harus pula diperhatikan metode pendidikan yang bagaimana yang harus dianut dalam memberikan pelatihan.

#### 9. *Principles of Learning*

Orang akan lebih mudah menangkap pelajaran apabila didukung oleh pedoman tentang cara-cara belajar dengan cara efektif bagi para karyawan. Prinsip-prinsip ini adalah bahwa program bersifat partisipatif, relevan serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta pelatihan.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011:49-52), menyatakan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat tercapai, sebaiknya perlu didasarkan pada prinsip-prinsip berikut:

- a. Semua manusia dapat belajar. Individu dari semua umur dengan kapasitas intelektual yang bermacam-macam mempunyai kemampuan untuk mempelajari perilaku-perilaku baru.
- b. Seorang individu harus bermotivasi untuk aktualisasi diri, promosi, insentif berupa uang.
- c. Belajar adalah aktif, bukan pasif. Pendidikan yang efektif menuntut aksi dan melibatkan semua peserta pelatihan/pendidikan.
- d. Peserta dapat memperoleh pengetahuan lebih cepat dengan bimbingan.

- e. Materi yang sesuai harus diberikan. Pengajar harus memilih alat-alat dan materi yang cukup lengkap.
- f. Waktu harus diberikan untuk dapat menyerap pelajaran.
- g. Metode-metode belajar harus bervariasi.
- h. Peserta harus memperoleh kepuasan belajar. Pendidikan harus memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan peserta.
- i. Peserta memerlukan penguat dari perilaku yang tepat. Hadiah-hadiah positif dan secara langsung menguatkan perilaku yang diinginkan.

Dari defenisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam tugas serta peran yang diberikan oleh perusahaan.

#### **d. Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan**

Tahapan pelaksanaan diklat tidak sama pada setiap lembaga, oleh karena itu perlu disusun suatu program pelatihan sebagaimana dikemukakan oleh Lynton dan Pareek dalam Swasta (2012:2), yaitu:

1. Menentukan kebutuhan pelatihan, yang merupakan tahapan awal yang harus ditentukan, apa yang paling mendesak dan paling relevan dibuthkan oleh peserta pelatihan, termasuk didalamnya mempersiapkan instruktur.
2. Menata tujuan pelatihan, hal ini dapat dijadikan dasar untuk menentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan seorang instruktur, yang selanjutnya dapat dijadikan tolak ukur untuk mengevaluasi keberhasilan program pelatihan.
3. Menyusun program pelatihan untuk menentukan tingkat capaian.

4. Melaksanakan pelatihan, sebelum mulai diadakan pelatihan terlebih dahulu harus memilih metode yang digunakan dalam pelatihan, kemudian baru dilaksanakan setelah tahapan itu, kedua, ketiga benar-benar siap.
5. Evaluasi pelatihan, bertujuan untuk melihat berhasil tidaknya suatu pelatihan secara efektif dan efisien.

**e. Metode Pelaksanaan Program Diklat**

Sikula dalam Munandar (2011:21) mengemukakan metode diklat, yakni:

- a. Metode latihan atau *training* terdiri dari lima cara:
  1. *On The Job*, pada metode ini peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Kelebihan metode ini terletak pada pemberian inovasi yang besar kepada peserta untuk belajar. Keberhasilan metode ini sepenuhnya tergantung pada penatar.
  2. *Vestibule*, metode pelatihan dilakukan di dalam kelas yang biasanya dilakukan oleh perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka memperkenalkan pekerjaan tersebut. Disini biasanya diberikan latihan jenis pekerjaan.
  3. *Demonstration and example*, metode pelatihan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemontarsikan. Biasanya dilengkapi dengan kuliah, gambar-gambar, video dan sebagainya.
  4. *Simulation*, suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai. Melalui simulasi

dilakukan penampilan situasi atau kejadian semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, walaupun itu hanya merupakan tiruan saja.

5. *Appreniceship*, yaitu magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para karyawan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.

b. *Classroom Methods*, yang terdiri dari:

1. *Lecture* (ceramah), metode ini banyak diberikan dalam kelas. Pelatih memberikan teori-teori yang diperlukan sementara yang dilatih mencatat dan mempersiapkannya.
2. *Conference* (rapat), pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi memecahkan masalah tersebut. Peserta juga harus menggunakan gagasan-gagasannya, saran-sarannya berdiskusi dan memberikan kesimpulannya
3. Program instruksi, di mana peserta dapat belajar sendirikarena langkah-langkah pengerjaanya sudah diprogram melalui komputer, buku-buku petunjuk. Program instruksi melalui pemecahan informasi kedalam beberapa bagian kecil sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan.
4. Studi Kasus, dalam metode ini dimana pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta. Kasus tidak dilengkapi dengan data yang lengkap karena sengaja disembunyikan. Tujuanya agar peserta terbiasa mencari data dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya

5. *Rol Playing*, metode ini dilakukan dengan menunjuk beberapa orang untuk memainkan suatu peranan di dalam sebuah organisasi tiruan. Misalnya hubungan antara atasan dengan bawahan dalam situasi tertentu.
6. Diskusi, melalui metode ini peserta dilatih untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara meyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapat itu, selain itu peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan mutlak benar, sehingga dengan demikian ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima informasi dan memberi informasi
7. Seminar, cara ini bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain. Peserta dilatih mempersepsi dan mengevaluasi, menerima atau menolak pendapat orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, hakekat dari pelaksanaan program diklat adalah suatu upaya pengembangan SDM melalui jalur pendidikan formal maupun nonformal, untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, serta mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk peningkatan profesional, mencapai kinerja yang baik, menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih bermanfaat, memenuhi persyaratan perencanaan SDM, mengurangi jumlah kecelakaan kerja, dan membantu pegawai dalam peningkatan serta pengembangan pribadi mereka.

#### **f. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan**

Untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu program pendidikan dan pelatihan, perlu dilakukan evaluasi setelah program tersebut dilaksanakan. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Bila masih terdapat kekurangan-kekurangan dari program tersebut, maka dapat dilakukan perbaikan-perbaikan sehingga perusahaan dapat meningkatkan program pendidikan dan pelatihan dimasa yang akan datang.

Notoadmojo (2010:67), menyatakan bahwa setelah berakhir program pendidikan dan pelatihan sebaiknya dilakukan evaluasi. Evaluasi ini mencakup dua hal yaitu:

a. Evaluasi terhadap proses pelatihan meliputi:

1. Organisasi penyelenggara, misalnya:administrasi, akomodasi, konsumsi, ruangan, petugas dan sebagainya.
2. Penyampaian materi pelatihan, misalnya: relevansi maupun pengajar

b. Evaluasi terhadap hasil, yang mencakup evaluasi sejauh mana materi yang disampaikan dapat dikuasai dan dimengerti oleh peserta pelatihan. Lebih jauh lagi apakah ada peningkatan pengetahuan, sikap, perilaku peserta pelatihan.

Cara melakukan evaluasi:

1. Formal, dengan menggunakan kuesioner yang harus diisi oleh peserta pelatihan.
2. Informal, diskusi antara peserta dengan panitia.

Menurut Hamalik (2012:98), menyatakan bahwa program pendidikan dan pelatihan perlu dievaluasi terus-menerus dari berbagai sisi, seperti: relevansinya dengan kebutuhan lapangan, efektivitas, kedayagunaan, manfaat, hambatan, keuntungan, administrasi dan sebagainya sehingga dapat diketahui apakah program tersebut berhasil, diperbaiki atau tetap dipertahankan.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas dapat disimpulkan tujuan dari evaluasi program pelatihan dan pendidikan yaitu untuk memperoleh informasi yang akurat sebagai bahan pertimbangan untuk membuat keputusan program yang meliputi tentang perencanaan program, komponen masukan program, implementasi program dan produk program.

#### **g. Indikator Kebutuhan Diklat**

Dalam sebuah organisasi/perusahaan kebutuhan akan pelatihan dan pendidikan dapat diketahui dari beberapa indikator. Indikator/faktor yang menunjang keberhasilan pelatihan menurut Hardiati (2011:126), yaitu antara lain:

##### **1. Tahap Penilaian**

Dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Ada tiga analisis yang dilakukan untuk menentukan kebutuhan yaitu:

- a. Analisis kebutuhan pelatihan dimana analisis ini lebih condong melihat kebutuhan yang dilakukan oleh instansi untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan karyawan pada saat pelatihan yang akan dijalankan.
- b. Karyawan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan pendidikan yang diberikan.

c. Analisa individu yang mana diharapkan setiap individu dapat menyiapkan dirinya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik fisik ataupun mental.

## 2. Tahap pelaksanaan

Adalah tahap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Dimana terlebih dahulu harus memperhatikan seperti:

- a. Target peserta program
- b. Pelatih dan instruktur program
- c. Media yang akan digunakan
- d. Prinsip pembelajaran apa yang akan digunakan
- e. Dimana program akan dilaksanakan

## 3. Tahap Evaluasi

Adalah melihat apakah hasil pelatihan sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan. Disini yang harus diperhatikan dalam tahap evaluasi ini adalah:

- a. Penyusunan kriteria evaluasi
- b. Tujuan evaluasi
- c. Metode yang akan digunakan

## 2. Prestasi kerja

### a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009:94), menyatakan “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu”.

Sirait (2010:128), menjelaskan bahwa “Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi”.

Sejalan dengan Handoko (2009:135), yang mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya”.

Menurut Mangkunegara (2010:67), menyatakan prestasi kerja adalah“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b. Indikator Prestasi Kerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan secara individu menurut Ranupandojo dan Husnan (2011:126), yaitu:

##### **1. Kualitas kerja**

Yaitu hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari ketepatan waktu, ketelitian dan keterampilan, serta keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya baik untuk dirinya maupun organisasi. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari:

- a. Ketepatan waktu
- b. Ketelitian
- c. Keterampilan

## 2. Kuantitas kerja

Yaitu suatu tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan memperhitungkan kerutinan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar kerja serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan cepat. Hal ini dapat dilihat dari:

- a. Memenuhi standar kerja yaitu spesifikasi teknis atau sesuatu yang dibakukan termasuk tata cara dan metode yang disusun berdasarkan konsesus semua pihak yang terkait dengan memperhatikan syarat-syarat keselamatan, keamanan, kesehatan, perkembangan masa kini dan masa datang untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya.
- b. Pekerjaan rutin yaitu tugas-tugas yang dikerjakan setiap hari tanpa perintah.

## 3. Tingkat kehandalan

Yaitu karyawan yang dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya memiliki inisiatif, rajin dan mampu menyelesaikan persoalan kerja menurut aturan yang berlaku hal ini dapat dilihat dari:

- a. Inisiatif yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semangkin sulit.
- b. Rajin yaitu terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai.

4. Sikap yaitu bentuk prilaku atau tingkah laku karyawan dalam bekerja serta perbuatan berdasarkan loyalitas dan tanggung jawab serta mampu bekerja sama

dalam tim dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat dari:

- a. Tingkat loyalitas dan tanggung jawab yaitu kepatuhan dan kesetiaan terhadap organisasi/perusahaan serta kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupaun yang tidak disengaja.
- b. Tingkat kemampuan bekerja sama dalam tim yaitu mampu bekerja sama dalam beberapa sumber daya manusia, berasal dari latar belakang berbeda, kedudukannya sama, dan eksis dalam berorganisasi atau perkantoran untuk menjalankan komitmen dan meraih tujuan bersama.

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Supardi (Mangkunegara, 2010:53) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Faktor yang meliputi output/keluaran dan target kerja dalam kuantitas kerja.

3. Pengetahuan

Merupakan kemampuan seorang guru dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

#### 4. Penyesuaian pekerjaan

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

#### 5. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap guru terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

#### 6. Inisiatif kerja

Inisiatif kerja dilaksanakan bila guru mempunyai ide dan berani mengemukakan. Hal ini dapat diketahui melalui beberapa hal seperti mengikuti konsumsi kerja, kecepatan berfikir dalam bekerja, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehati-hatian dalam bekerja.

Menurut Timpe dalam Mangkunegara (2010:15), faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

Sedangkan menurut Anoraga (2010:56) pada umumnya orang menganggap bahwa gaji yang tinggi, pendapat yang tinggi akan mendorong seseorang karyawan untuk berprestasi serta mendorong karyawan untuk puas

dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Selain itu status sosial di masyarakat, sering kali juga tergantung pada besarnya penghasilan yang diperoleh seseorang, dan dengan memperoleh penghasilan yang baik akan memberikan perasaan puas terhadap prestasinya.

#### **d. Metode Penilaian Prestasi Kerja**

Terdapat beberapa metode penilaian prestasi kerja. Dalam menilai prestasi kerja karyawannya, suatu perusahaan dapat menggunakan beberapa metode, tergantung pada keadaan perusahaan tersebut.

Menurut Handoko (2009:132), metode penilaian prestasi kerja terbagi dalam dua metode yaitu:

##### 1. Metode-metode penilaian berorientasi pada masa lalu.

Metode-metode penilaian berorientasi pada masa lalu terdiri dari:

###### a. Skala Rata-Rata (*Rating scale*)

Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja pegawai dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

###### b. *Checklist*

Metode penilaian ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik pegawai.

###### c. Metode Peristiwa Kritis

Pada metode ini didasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik atau sangat buruk dalam kaitannya dalam pelaksanaan kerja.

d. Metode Peninjauan Lapangan

Pada metode ini, wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam menilai.

e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja biasa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Agar berguna harus reliabel dan valid.

f. Metode Evaluasi Kelompok

Penilaian ini biasanya dilakukan oleh penyelia atau atasan langsung. Metode ini berguna untuk pengambilan keputusan untuk menaikkan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking pegawai dari yang terbaik dan yang terburuk.

2. Metode-metode yang berorientasi pada masa depan

Metode-metode yang berorientasi pada masa depan terdiri dari:

a. Penilaian Diri (*Self Appraisal*)

Teknik evaluasi ini, berguna bila tujuan evaluasi adalah tujuan untuk melanjutkan pengembangan diri.

b. Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisal*)

Penilaian ini biasanya dilakukan oleh para psikolog, terutama untuk menilai potensi pegawai di waktu yang akan datang.

c. Pendekatan *Management By Objectives* (MBO)

Pada pendekatan ini setiap pegawai dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

#### d. Teknik Pusat Penilaian

Bentuk penilaian pegawai yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian.

### **3. Pengaruh Diklat (pendidikan dan pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja**

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan merupakan faktor yang menentukan tercapai tidaknya tujuan suatu perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang terampil dan dapat menghadapi tantangan yang ada baik dari dalam maupun dari luar perusahaan.

Salah satu cara untuk memenuhi keutuhan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan cara yang paling utama dalam pengembangan karyawan agar karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat, dan standar yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Menurut pendapat dari Robinson yang dikutip dalam Admodiwirio (2010:37), yang menyatakan tentang pendidikan dan pelatihan yaitu "pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan".

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pendidikan dan pelatihan maka karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga standar yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Diklat diberikan baik untuk karyawan lama maupun karyawan baru, sehingga setiap karyawan dapat meningkatkan pengetahuannya. Melalui diklat karyawan baru dapat mengetahui apa yang menjadi tujuan perusahaan dan apa saja kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan tersebut. Sedangkan untuk karyawan lama mereka dapat menambah pengetahuan mereka seiring dengan kemajuan teknologi yang ada sehingga mereka siap menghadapi kemajuan zaman. Dan pada akhirnya karyawan tersebut diharapkan dapat mampu untuk meningkatkan prestasi kerjanya karena mereka sudah mengetahui secara pasti apa saja yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka agar tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga mereka akan memiliki prestasi kerja yang baik pula.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa diklat (pendidikan dan pelatihan) yang dilakukan perusahaan dapat menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama, dan pada akhirnya diharap dapat menjawab pada pencapaian tujuan perusahaan.

#### **4. Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Penelitian yang dilakukan oleh Dahmiri dan Sakta (2014), dengan judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dinas pendidikan Kabupaten Sarolangun" hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dengan angka koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,253 yang berarti 25,3% perubahan pada variabel kinerja Pegawai (Y) dapat diterangkan oleh pengaruh pelatihan (X). Analisa hasil dari regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja dengan melihat harga  $r$  hitung (0,53) yang lebih besar dari pada harga  $r$  tabel (0,304) maksudnya bahwa adanya hubungan yang positif antara pengaruh

pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, serta juga dapat dinyatakan dengan  $Y=12,655+0,252X$  .

Penelitian yang dilakukan oleh safitri (2015) dengan judul“ Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja karyawan Padai Samarinda” hasil analisis menunjukkan bahwa melaksanakan pelatihan sangat baik dengan skor tingkat 227,8. tingkat kinerja karyawan yang sangat baik dengan skor nilai 226. Hasil analisis regresi menunjukkan *traiming* dan asuhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0.911. Koefisien determinasi nilai 0.644, menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan asuhan terhadap kinerja karyawan 64,4%.

Penelitian yang dilakukam oleh Hariawati (2009) dengan judul” Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia TBK” hasil dari hasil perhitungan program *SPSS*, thitung sebesar 3,323 dan t-tabel sebesar 1,658 tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) sehingga t-hitung > t-tabel, maka  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

## **B. Kerangka Konseptual**

Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Disamping itu langkah selanjutnya untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi dengan memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Dengan diberikannya diklat (pendidikan dan pelatihan) kepada karyawan secara otomatis maka pengetahuannya akan bertambah dan dapat memperbaiki hasil pekerjaannya yang selama ini masih kurang sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya.

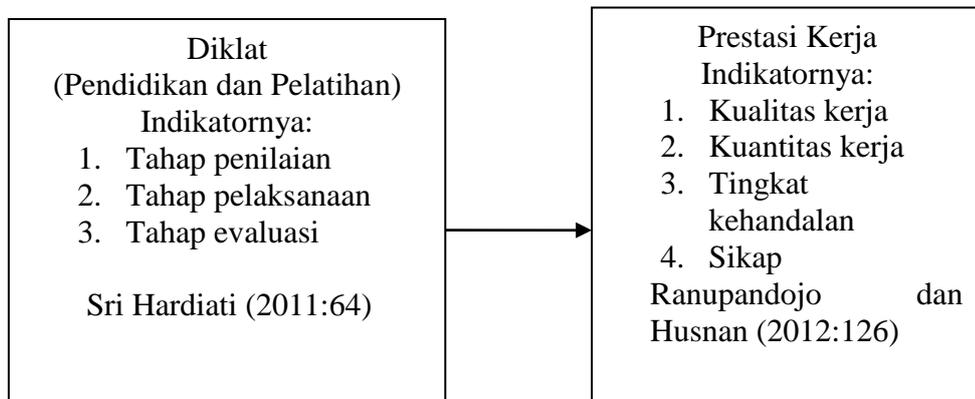
Cahyono (2011:157), menjelaskan bahwa prestasi kerja dapat dilihat dari: banyaknya pekerjaan, kualitas pekerjaan, kerjasama, inisiatif kepercayaan diri, kepribadian, penyesuaian diri, kepemimpinan, pengetahuan tentang pekerjaan, kehadiran dan kesetiaan.

Dengan demikian bahwa setiap perusahaan selalu menilai prestasi kerja dari karyawannya yang mana nantinya akan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan yang terkait. Selanjutnya, Ranupandojo dan Husnan (2011:126), mengemukakan bahwa ada empat indikator prestasi kerja karyawan yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap.

Menurut Cahyono (2011:150), menyebutkan “ternyata terdapat peranan yang sangat erat antara pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan prestasi kerja karyawan yang nantinya diharapkan dapat mengembangkan dirinya untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi sesuai dengan yang diinginkan dengan perusahaan”.

Dari penjelasan diatas diketahui bahwa dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan maka kemampuan karyawan akan meningkat dengan demikian maka prestasi kerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat pula.

Secara ringkas kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual

### C. HIPOTESIS

Dari kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Program diklat (pendidikan dan pelatihan) yang dilakukan Bank BPR Rokan Hulu diduga sudah dilaksanakan dengan baik.
2. Prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Bank BPR Rokan Hulu diduga sudah baik.
3. Diduga diklat (pendidikan dan pelatihan) memiliki hubungan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BPR Rokan Hulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Lokasi penelitian adalah di Bank BPR Rokan Hulu yang terletak di jalan Tuanku Tambusai Kompleks Pasar Modern Kampung Padang-Pasir Pengaraian. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Februari sampai dengan Agustus 2016.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah semua subyek atau obyek penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti (Sugiyono, 2009:12). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank BPR Rokan Hulu yang mengikuti diklat sebanyak 32 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2009:12). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2008:74) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari

100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

1. **Jenis data** yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:
  - a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti: profil Bank BPR Rohul serta jumlah karyawan, data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarikan kepada sejumlah responden mengenai keterangan-keterangan secara tertulis mengenai pengaruh diklat terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BPR Rohul.
  - b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali.
2. **Sumber data** di peroleh dari:
  - a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih berupa kuesioner.
  - b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen tertulis/rekap pendidikan dan pelatihan yang pernah dilakukan oleh Bank BPR Rokan Hulu.

### **D. Teknik Pengambilan Data**

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian

ini dilakukan dengan:

a) Observasi.

Observasi pada hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan pancaindera, bisa penglihatan, pendengaran untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian ini. Observasi yang penulis lakukan yaitu berkaitan dengan pengaruh diklat (pendidikan dan pelatihan) terhadap prestasi kerja di Bank BPR Rokan Hulu.

b) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan memberikan daftar pernyataan yang disusun oleh peneliti

c) Wawancara

Wawancara yaitu melakukan wawancara langsung kepada karyawan yang terpilih menjadi responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

2. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang referensi, peraturan-peraturan dan sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

**E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasionalnya**

Adapun variabel yang digunakan pada penelitian adalah *variable independent* serta *dependent*. Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu diklat (pendidikan dan pelatihan) pada karyawan Bank BPR Rokan Hulu. Variabel *dependent* dalam penelitian ini prestasi kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu.

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti terlihat pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1**  
**Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel	Cara dan Alat ukur	Indikator	Sub indicator	Skala
Variabel Bebas Diklat (pendidikan dan pelatihan) (X)	Wawancara menggunakan kuesioner	Hardiati (2011:64)  - Tahap penilaian  - Tahap pelaksanaan  - Tahap Evaluasi	- Analisis kebutuhan pelatihan - Penempatan karyawan sesuai jenjang pendidikan - Analisa individu  - Target peserta program - Pelatih dan instruktur program - Media yang akan digunakan - Prinsip pembelajaran apa yang akan digunakan - Dimana program akan dilaksanakan  - Penyusunan kriteria evaluasi - Tujuan evaluasi - Metode yang akan digunakan	Ordinal
Variabel terikat Prestasi Kerja (Y)	Wawancara menggunakan kuesioner	Ranupandojo dan Husnan (2012:126)  - Kualitas kerja  - Kuantitas kerja  - Tingkat kehandalan  - Sikap	- Ketepatan waktu - ketelitian - keterampilan  - Memenuhi standar kerja - Pekerjaan rutin  - Inisiatif - Rajin  - Tingkat loyalitas dan tanggung jawab - Tingkat kemampuan bekerjasama dalam tim	Ordinal

*Sumber: Data olahan, 2016*

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. *Variabel Independent* (variabel bebas) yaitu diklat (pendidikan dan pelatihan) adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Menurut Hardiati (2011:64), indikator diklat adalah sebagai berikut:

a. Tahap Penilaian

Dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Ada tiga analisis yang dilakukan untuk menentukan kebutuhan yaitu:

1. Analisis kebutuhan pelatihan dimana analisis ini lebih condong melihat kebutuhan yang dilakukan oleh instansi untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan karyawan pada saat pelatihan yang akan dijalankan.
2. Karyawan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan pendidikan yang diberikan.
3. Analisa individu yang mana diharapkan setiap individu dapat menyiapkan dirinya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik fisik ataupun mental.

b. Tahap pelaksanaan

Adalah tahap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Dimana terlebih dahulu harus memperhatikan seperti:

1. Target peserta program
2. Pelatih dan instruktur program
3. Media yang akan digunakan
4. Prinsip pembelajaran apa yang akan digunakan
5. Dimana program akan dilaksanakan

c. Tahap Evaluasi

Adalah melihat apakah hasil pelatihan sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan. Disini yang harus diperhatikan dalam tahap evaluasi ini adalah:

1. Penyusunan kriteria evaluasi
2. Tujuan evaluasi
3. Metode yang akan digunakan

2. *Variabel Dependent* (variabel terikat) yaitu prestasi kerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Ranupandojo dan Husnan (2012:126), mengemukakan bahwa ada empat indikator prestasi kerja karyawan yaitu:

- a. kualitas kerja, adapun sub indikatornya yaitu: ketepatan waktu, kesetiaan dan keterampilan.
- b. kuantitas kerja, adapun sub indikatornya yaitu: memenuhi standar kerja dan pekerjaan rutin.
- c. tingkat kehandalan, adapun sub indikatornya yaitu: inisiatif dan rajin.
- d. sikap, adapun sub indikatornya yaitu: tingkat loyalitas dan tanggung jawab, tingkat kemampuan bekerja sama dalam tim.

**F. Uji Instrumen Penelitian**

Kuesioner dengan format skala *likert* yang disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan responden memberikan jawaban dalam berbagai versi tingkatan yang tertuang dalam setiap butir yang menguraikan karakteristik karyawan diantaranya jenis kelamin, umur, pekerjaan, pendidikan dan pendapat

karyawan tentang diklat (pendidikan dan pelatihan) serta prestasi kerja karyawan di Bank BPR Rokan Hulu sehingga diperoleh hubungan diklat (pendidikan dan pelatihan) pada karyawan di Bank BPR Rokan Hulu terhadap prestasi kerja karyawan di bank BPR Rokan Hulu.

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2008:86) yaitu “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.2**

**Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner**

No	Alternatif Jawaban	Skala Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Kurang Setuju (KS)	2
5	Tidak Setuju (TS)	1

*Sumber: Statiska Untuk Penelitian, Sugiono (2008:87)*

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval, maka digunakan rumus menurut Sudjana (2009:79) yaitu:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}}$$

Dimana:

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data terbesar–data terkecil

Banyak kelas = 5

Jadi, panjang kelas interval adalah:

$$P = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Maka interval dari kriteria penilaian rata-rata adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3  
Skala Interval

Sangat rendah	1.00 – 1.79
Rendah	1.80 - 2.59
Cukup Tinggi	2.60 – 3.39
Tinggi	3.40 – 4.19
Sangat Tinggi	4.20– 5.00

Sumber: Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga, Sudjana (2009:79)

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya pengukuran secara kuantitatif dari hasil pengumpulan data yang bersifat kualitatif dan untuk selanjutnya dilakukan analisa atas hasil pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi tiga (3) tahap yaitu:

### 1. Pengujian instrumen penelitian

Perlu dibedakan antara penelitian yang valid dan reliabel dengan instrument yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

a. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrumen. Untuk menguji validitas instrumen dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap item jawaban dengan skor total item jawaban. Alat korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment yang rumusnya:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana:

x = Adalah skor setiap item pernyataan

y = Adalah skor seluruh item pernyataan

xy = Adalah skor pernyataan dikalikan skor total

Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r tabel) berarti item tersebut dikatakan valid. Menurut Azwar (2009:34) menyebutkan bahwa semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,05 dianggap memuaskan. Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 16.

b. Uji Reliabilitas

Yaitu menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji Cronbach Alpha:

Jika besarnya koefisien korelasi  $> 0,60$ , maka hubungan antara variabel dengan variabel Y dinyatakan kuat. Untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antar variabel dengan variabel Y digunakan bantuan SPSS 16. Sugiyono (2009:183) memberikan suatu panduan dalam menafsirkan besaran angka koefisien korelasi yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 3.4**

**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

*Sumber: Statiska Untuk Penelitian, Sugiyono (2009:183)*

## 2. Analisa Data

### a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh antara *dependent variable* dengan *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Arikunto, 2009:340):

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

X = Diklat (Pendidikan dan pelatihan)

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

### b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model diklat (X) dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y) yaitu prestasi kerja. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah adanya bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik Uji Parsial (Uji-t).

Uji ini adalah untuk membuktikan ada tidaknya hubungan kedua variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf kepercayaan 95% sehingga taraf signifikan atau tingkat kesalahannya ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05) serta menggunakan  $df = n - 2$ .

Apabila  $t_{hitung}$  positif, maka  $t_{tabel}$  dibandingkan dengan  $t_{hitung}$  dengan kriteria:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, terdapat hubungan positif antara variabel x dengan variabel y.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak, tidak terdapat hubungan antara variabel x dengan variabel y.

Untuk memudahkan dalam pengolahan data maka digunakan bantuan SPSS 16.