BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia (human resources) asset yang paling penting bagi perusahaan abila mampu memberikan kontribusi yang maksimal sesuai perannya dalam perusahaan. Sebagai sumber daya manusia, setiap pegawai mempunyai talenta/keterampilan dan intelektualitas yang sangat potensial dan apabila dikembangkan secara benar dapat menjadi pilar penopang kemajuan perusahaan itu sendiri. Dalam melaksanakan kegiatan operasional pada sebuah instansi, penggunaan teknologi bukanlah satu-satunya yang menjadi kebutuhan utama, tetapi juga dibutuhkan sumber daya manusia yang handal yang tidak saja menguasai teknologi tapi juga memiliki karakter yang baik, kecakapan dan kemampuan menganalisa kondisi untuk memutuskan sebuah tindakan yang diperlukan untuk kelangsungan bisnis perusahaan sehingga dengan prestasi karyawan yang baik pada akhirnya akan membawa kemajuan tidak saja bagi karyawan tapi juga bagi perusahaan.

Prestasi kerja adalah ukutran seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan dibandingkan dengan standar pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan Pelatihan merupakan salah satu upaya meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja, yang manfaatnya tidak hanya diterima oleh pegawai tetapi juga diterima oleh organisasi atau instansi secara keseluruhan.

Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan adalah salah satu badan pemerintah yang berperan sebagai lembaga intermediasi untuk mendorong perekonomian nasional. Sesuai dengan pengamatan, analisa data dan wawancara dengan beberapa pegawai, sampai sekarang selalu berupaya untuk melaksanakan proses pelatihan untuk meningkatkan prestasi terhadap pegawainya. Pada 2016 pencapaian kredit dan kualitas kredit tidak lancar berhasil ditingkatkan ditahun-tahun berikutnya. Salah satu faktor yang dingkatkan adalah pelatihan bagi karyawan. Hal ini dilakukan agar pegawai memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja sehingga tujuan instansi dapat tercapai secara optimal. Sebuah instansi akan dengan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan apabila semua aumber daya yang ada telah bekerja sesuai dengan fungsinya.

Tanggung jawab serta kesadaran yang tinggi akan mencapai suatu prestasi kerja pegawai. Kualitas dan kuantitas pelatihan diberikan kepada karyawan berbanding lurus dengan kualitas kredit yang dicapai tiap tahunnya, begitu juga dengan penurunan kredit yang tidak lancar secara significant terus turun.

Tabel 1.1
Data Baki debet dan NPL Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan
Tahun 2016-2018

Tahun	Baki Debet			NPL		
	Realisasi	Target	%	Realisasi	Target	%
2016	4.965.453	6.163.169	**80,57%**	3,34%	3,75%	**112,08%**
2017	6.064.699	6.506.735	**93.21%**	1,88%	2,77%	**146,99%**
2018	10.912.645	10.783.711	**101,20%**	0,68%	0,61%	**89,35%**

Sumber Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerderkaan (tahun 2018)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Kualitas Baki Debet kredit untuk tahun 2016 persentase target pencapaian kredit adalah sebesar 80,57%. Ditahun 2017 meningkat jumlah persentase pencapaian kredit yaitu sebesar 93.21% . Dan juga ditahun 2018 persentase target pencapain kredit adalah sebesar 101,20%, dimana pada tahun 2018 bahkan melampaui target kredit. Namun dari data tahun 2016 dan 2017 target dari yang sudah ditentukan tidak berhasil dicapai, terkhusus ditahun 2016 persentase yang tidak hanya 80,57%. Hal ini merupakan rapor merah untuk bank mandiri kcp medan perintis karena persentase yang didapat sangat rendah dan harus diperbaiki untuk kedepannya.

Berdasarkan data kredit tidak lancar NPL (*Non Perfomring Loan)* dapat dilihat pada tahun 2016 realisasi NPL yang dicapai adalah sebesar 3,34%. Ditahun 2017 realisasi npl mengalami penurunan menjadi 1,88%. Dan ditahun 2018 realisasi persentase npl turun menjadi 0,68% namun sudah melebihi dari target yang sudah tentukan. Semakin tinggi nilai npl maka perusahaan akan mengalami kerugian seperti di tahun 2016, dimana terdapat npl sebesar 3,34%. Hal ini lah yang dapat menggerus pendapatan bank.

Tabel 1.2
Program Pelatihan Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan
Tahun 2016-2018

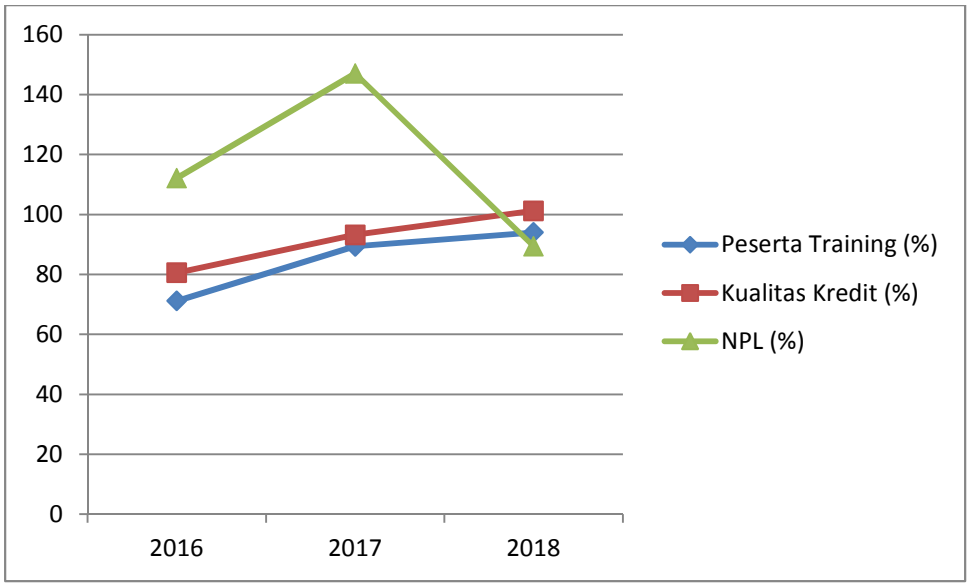
Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan (Orang)	Persentasi yang mengikuti pelatihan (%)	Target pelatihan (%)
2016	52	37	71,15	100 %
2017	47	42	89,36	100%
2018	50	47	94	100%

Sumber : Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan (tahun 2018)

Data tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada tahun 2016-2018 persentasi pelatihan meningkat. Tahun 2016 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 37 orang dan tahun 2017 ada sebanyak 42 orang. Di banding dengan tahun 2016, tahun 2017 mengalami peningkatan sebanyak 5 orang. Tahun 2018 ada sebanyak 47 orang jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan. Di banding dengan tahun 2017, tahun 2018 mengalami peningkatan sebanyak 5 orang. Dimana setiap peningkatan diharapkan mencapai target 100%. Di tahun 2018 pelatihan hampir mencapai target karna pelatihan sudah ada sekitar 94%.

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa semakin banyak jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan maka semakin menaik pencapaian target kredit dan nilai NPL juga akan semakin baik. Seperti di tahun 2016 jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan adalah sebanyak 37 orang dengan persentase target pencapaian kredit adalah 80,57% dan realisasi npl sebesar 3,34%. Ditahun 2017 jumah pegawai yang mengikuti pelatihan meningkat sebanyak 5 orang menjadi 42 orang dengan persentase target pencapaian kredit sebesar 93,21% dan realisasi npl sebesar 1,88%. Dan ditahun 2018 jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan mengalami penaikan sebesar 5 orang menjadi 47 orang dengan persentase pencapaian kredit sebesar 101,20% dan realisasi npl mengalami penurunan dari tahun 2016 dan 2017 menjadi 0,68%

Peningkatan ini terjadi karena pimpinan Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan mengerti pentingnya program pelatihan bagi pegawainya dengan tujuan meningkatkan prestasi pegawai. Pimpinan Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan berharap semakin banyak karyawan yang mengikuti program pelatihan maka akan semakin banyak pula pegawai Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik dan hal ini juga akan meningkatkan keuntungan Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan serta mampu bersaing secara kompetitif dengan bank-bank lainnya.



Gambar Grafik Analisa 1.1

Berdasarkan data dari tabel 1.1 dan tabel 1.2 maka pelatihan sangat penting dilakukan. Terbukti dari pencapaian kredit ditahun 2016 yaitu 80,57% mengalami peningkatan ditahun 2018 menjadi 101,20%. Dan realisasi Npl juga mengalami penurunan dari tahun 2016 sampai tahun 2018. Semakin menurun nilai npl maka semakin membaik kualitas kredit bank. Seperti ditahun 2016 jumlah realisasi npl sebesar 3,34% mengalami penuruan ditahun 2017 menjadi 1,88% dan ditahun 2018 menjadi 0,68 %.

Selain untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, pelatihan dilakukan untuk pengembangan karir pegawai Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan. Dimana pengembangan karir terdiri dari :

1. Edukasi Financial (Pendidikan Keuangan)
2. Manajemen Resiko
3. Trainer to Trener
4. Refreshment

Edukasi Financial merupakan suatu kebutuhan agar pegawai dapat mengelola keuangan dan bisa memberikan manfaat besar bagi mereka sendiri dan perusahaan. Manfaat Edukasi financial bagi perusahaan yaitu mengurangi peluang kecurangan dan utang, meningkatkan komitmen bisnis, meningkatkan loyalitas kerja untuk perusahaan. Dalam perbankan manajemen resiko merupakan hsl ysng sangat krusial karena faktor resiko yang muncul dapat bersumber dari

berbagai faktor, serta definisi resiko yang hanys terbatas pada kerugian yang timbul di masa mendatang. Karena itu pelatihan mengenai manajemen resiko dalam perbankan diharapkan dapat mengendalikan resiko serta kerugian yang mungkin terjadi. Manfaat yang didapatkan dari refreshment adalah agar pegawai memiliki kembali penyegaran pikiran, mentalitas yang telah direcharge ke arah yang semakin positif. Pegawai yang telah di recharge melalui refreshment training akan menjadi lebih dinamis, baik didalam pola berpikir dan cara penanganan pekerjaan mereka. Oleh karena itu perusahaan memberi pelatihan kepada seluruh pegawai tanpa melihat jabatan.

Berikut disajikan data mengenai pegawai berprestasi pada Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan.

Tabel 1.3

Jumlah Pegawai Berprestasi (orang/tahun) pada Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan

Tahun 2016-2018

Tahun	**Jumlah Pegawai**	**Jumlah Pegawai Berprestasi (Orang/Tahun)**	**Total Nilai Pegawai (Orang/Tahun)**	**Realisasi Jumlah Pegawai Berprestasi (%)**
2016	52	18	Nilai A = 18 Nilai B = 21	34,61

			Nilai C = 13	
2017	47	20	Nilai A = 20 Nilai B = 16 Nilai C = 11	42,55
2018	50	23	Nilai A = 23 Nilai B = 19 Nilai C = 8	46

Sumber: Kantor Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan (tahun 2018)

Ukuran berprestasi pegawai yang ada di Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan terdiri dari 2 aspek penilaian, yaitu :

1. Aspek hasil pekerjaan yang berupa pencapaian pegawai setiap tahun.
2. Aspek kompetensi yang meliputi karakter atau kepribadian, kedisiplinan, kehadiran, keaktifan, inisiatif dikantor, pengetahuan, kecekatan mental, dan hubungan dengan karyawan.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang berprestasi dimulai pada tahun 2016-2018 mengalami peningkatan, baik secara absolut maupun relatif. Dimana nilai A merupakan nilai yang terbaik dan dianggap sebagai nilai yang berprestasi, sedangkan nilai B merupakan nilai yang baik dan nilai C merupakan nilai yang buruk. Penyebab dari menaiknya tingkat prestasi diatas berkaitan dengan berbagai pengaruh, salah satunya adalah pengaruh pelatihan yang diadakan di Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan yang sudah berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan oleh fasilitas yang berada di instansi tersebut sudah memadai dan juga dilihat dari segi kualitas pegawai. Sudah banyak pegawai yang sudah memiliki kemampuan sesuai pada bidang pekerjaaanya, kemudian para pegawai sudah mencakupi dari segi kuantitasnya. Pengetahuan para pegawai juga sudah baik didalam hal tekonologi dan informasi. Prestasi kerja merupakan aspek yang sering dinilai dilingkungan kerja. Prestasi kerja mempunyai arti penting bagi seorang pegawai. Prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaanya.

Prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari tabel 1.1 dimana pencapaian target yang semakin meningkat setiap tahunnya dan NPL kredit yang semakin menurun nilainya kearah yang lebih baik. NPL yang bagus adalah npl yang tidak lebih dari 1,00%. Apabila NPL terus meningkat nilainya, ini akan merugikan perusahaan dan bank tersebut dianggap tidak sehat.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan bahwa peranan pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Bank Mandiri KCP Medan Perintis memberikan hasil yang positif dan sangat penting dilakukan agar prestasi kerja pegawai tidak mengalami penurunan dan lebih baik dari sebelumnya. Ditahun 2016 dari jumlah pegawai 52 hanya 18 orang pegawai yang berprestasi, Ditahun 2017 jumlah pegawai berprestasi mengalami peningkatan sebanyak 2 orang dibandingkan dengan tahun 2016 dari jumlah pegawai 47 orang terdapat 20 orang pegawai yang berprestasi. Dan ditahun 2018 dari jumlah pegawai 50 orang terdapat 23 orang pegawai yang berprestasi. Ditahun 2018 jumlah pegawai berprestasi mengalami sebanyak 3 orang dibanding dengan tahun 2017 dan dibandingkan dengan tahun 2016 jumlah pegawai yang berprestasi ditahun 2018 mengalami peningkatan sebanyak 5 orang. Namun dari data jumlah pegawai dan jumlah pegawai berprestasi dapat dilihat bahwa belum semua pegawai berprestasi atau bisa diartikan masih ada pegawai yang belum berprestasi walaupun sudah ada pelatihan kerja. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada suatu instansi pemerintah, dengan sasaran penelitian adalah mengenai pelatihan dan prestasi kerja pegawai pada Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan yang dituangkan dalam skripsi dengan judul: **"Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk (Kantor Cabang Medan Perintis Kemerdekaan)".**

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dilakukan agar permasalahan lebih terarah dan sistematis. Masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara apa yang diharapkan dengan yang terjadi. Dari latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: **Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk (Kantor Cabang Medan Perintis Kemerdekaan)?**

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini betujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

   Menambah pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan.

2. Bagi Universitas

   Sebagai literature mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

3. Bagi Instansi

   Sebagai tambahan masukan kepada instansi dalam menentukan keputusan yang terkait dengan ketenagakerjaan.

4. Bagi Penelitian Lain.

   Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan refrensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sejenis pada masa yang akan datang.

BAB II
LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Istilah pelatihan yang diidentikkan dengan kegiatan latihan adalah suatu proses belajar yang mengutamakan aspek pelatihan dan pengalaman di lapangan. Melalui proses ini diharapkan dapat mengubah pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja mendasar seseorang, sehingga dapat memperbaiki kemampuannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan produktif, dengan kata lain seseorang berprestasi dalam pekerjaanya.

Donni (2010 : 175) menyatakan bahwa "pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini". Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan sampai ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini. Kedua, pembelejaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera.

Menurut Kasmir (2017 : 126) menjelaskan bahwa "pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya". Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan.

Donni (2009 : 175) menyatakan bahwa "pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan". lebih lanjut dalam Edy Sutrisno (2015 : 67) menyatakan "Pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaanya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera".

Sarinah et.al (2015 : 73) menjelaskan bahwa "pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar."

Dari sekilas pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah upaya yang sistemastis dan terencana untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan,

keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organiasasi .Pelatihan juga diperlukan untuk menghindari banyaknya kesalahan dalam pekerjaan, angka hasil produksi di bawah standar, biaya operasi yang melampaui batas, tingginya angka kecelakaan dalam bekerja, lembur yang berlebihan, bahkan rendahnya moral secara umum. Oleh karena itu karyawan membutuhkan pelatihan serta pengembangan. Metode yang bisa digunakan untuk menilai kebutuhan pegawai dapat melalui survei/wawancara, serta memperhatikan karyawan saat bekerja.

2.1.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Setiap pelatihan memiliki tujuan yang jelas dan ringkas serta bermanfaat besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Tanpa tujuan-tujuan tersebut, tidak mungkin merancang program-program pelatihan dan pengembangan yang bermanfaat. Dengan kata-kata lain bahwa pelatihan dan pengambangan menjadi jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Mangkunegara (2017:45) menyatakan bahwa terdapat tujuh manfaat dari pelatihan, yaitu:

a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
b. Meningkatkan produktivitas kerja.
c. Meningkatkan kualitas kerja.
d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
e. Meningkatkaan sikap moral dan semangat kerja.
f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
h. Menghindarkan keusangan.
i. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Pelaksanaan pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai untuk mengembangankan pengetahuan, kecakapan pengalaman sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengaan keinginan dan tujuan perusahaan. Menurut Musafir (2009) dalam jurnal Anggrian Permana pelatihan adalah yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki moral, dan meningkatkan suatu potensi perusahaan.

2.1.3 Tahap-Tahap Pelatihan

Pelatihan memerlukan tahap untuk meningkatkan kemampuan dalam melasanakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017 : 45) terdapat beberapa tahap-tahap pelatihan yaitu:

a. Mengindetifikasi kebutuhan pelatihan
b. Menentukan tujuan, sasaran dan materi program pelatihan
c. Menentukan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya
d. Menentukan metode pelatihan
e. Mengadakan percobaan dan revisi
f. Mengimplementasikan dan mengevaluasi

2.1.4 Metode-Metode Pelatihan

Perusahaan menggunakan sejumlah metode untuk menyampaikan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawannya dan biasanya dengan lebih dari satu metode yang disebut pelatihan campuran.

Menurut Wilson Bangun (2012:210), ada 2 metode pelatihan yaitu:

1. **Metode On-The-Job Training (di tempat kerja)**

   Perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan untuk melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya. Dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien pelaksanaan pelatihan karena di samping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihannya.

   Pelatihan mempunyai efek psikologis bagi pegawai, karena pegawai dilibatkan langsung dalam pekerjaan. Karena dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya, maka metode ini dibedakan menjadi dua bagian, yaitu:

   1) Formal.

      Pimpinan langsung pegawai menunjuk seorang pegawai senior untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya, peserta pealtihan melakukan pekerjaan seperti apa yang dilakukan oleh pegawai senior.

   2) Informal

      Pimpinan langsung pegawai menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudia ia disuruh untuk mempraktikkannya. Kelebihan metode ini adalah bahwa peserta

pelatihan terlibat langsung dalam pekerjaan operasional sehari-hari, sedangkan keburukannya adalah kegiatannya kurang efektif, terutama jika instruktur maupun yang ditunjuk untuk memberikan pelatihan kurang berpengalaman.

2. **Metode Off-The-Job Training (di luar pekerjaan)**

   Dalam metode ini pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan.

Lebih lanjut Mahendro (2018 : 134) menambahkan metode pelatihan terdapat dua metode yaitu:

1. **Apprenticeship (Sistem Magang)**

   Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) yang relatif tinggi. Program magang ini bisa mengombinasikan antara on the job training dengan pengalaman, serta petunjuk-petunjuk dikelas dalam pengetahuan- pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.

2. **Kursus Keahlian (Specialist Course)**

   Merupakan bentuk pelatihan pegawai pegawai yang lebih mirip pendidikan. Kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat pegawai dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain di luar bidang pekerjaannya, misalnya kursus bahasa inggris, akuntansi, manajemen, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

2.1.5 Indikator Pelatihan

Menurut Busono dalam jurnal Muqtashid indikator pelatihan yang digunakan dalam sistem pelatihan dalam penelitian meliput:

1. Materi sistem pelatihan.
2. Instruktur Pelatihan.
3. Manfaat Pelatihan.

1. **Materi sistem pelatihan**

Dalam suatu pelatihan, tentu materi sangat berhubungan dengan pelatihan tersebut. Tanpa adanya materi suatu sistem pelatihan tidak akan berjalan. Materi pelatihan yang ada di Bank Mandiri terdiri dari :

- Overview dan Mindset Bank Mandiri
- Budaya dan Standar Layanan
- Kebijakan Perkreditan Umum dan Proces Kredit Mikro
- Produk Mikro (Kredit Usaha Mikro dan Kredit Serbaguna Mikro)
- Verifikasi Kredit Mikro
- Good Corporate Governance
- Administrasi Dokumen
- Los Mikro (Loan Organitation System)
- Pengendalian Risiko Kredit dan NPL
- Penilaian Agunan

2. Instruktur Pelatihan

Instruktur tersebut dapat berasal dari :

- Pegawai yang memiliki sertifikat TTT (Trainer to Trainer
- Vendor yang sudah ditunjuk seperti pusdikat TNI dan konsultan SDM
- Bank Indonesia
- OJK

3. Manfaat Pelatihan

Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja serta menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan. Oleh karena itu program pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar semua peserta pelatihan memperoleh manfaat yang maksimal dari pelaksanaan pelatihan.

Lebih lanjut Anwar Mangkunegara (2017 : 44) indikator terhadap pelatihan terdiri dari:

1. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

2. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

3. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable).

2.1.6 Evaluasi Pelatihan

Menurut Mahendra (2012 : 134) menyatakan bahwa "program pelatihan bisa dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh dari lima tingkatan, yaitu reaction, learning, behaviors, organizational results, dan costs effectively". Masing-masing akan diuraikan sebagai berikut :

a. **Reaksi (Reaction).**

   Ukuran mengenai reaksi ini didesain untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan.

b. **Pembelajaran (Learning)**

   Informasi yang ingin diperoleh melalui jenis evaluasi ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep, pengetahuan, dan keterampilan yang diberikan selama pelatihan.

c. **Perilaku (Behaviors)**

   Perilaku dari peserta, sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pealtihan terhadap perubahan kinerja mereka.

d. **Hasil Organisasi (Organizational Result)**

   Tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.

e. **Efisiensi Biaya (Cost effectively)**

   Ini dimaksudkan untuk mengatahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami organisasi.

2.1.7 Pengertian Prestasi kerja

Didalam organisasi terdapat kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling ketergantungan satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan

bersama pentingnya kinerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Oleh karena itu diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Nurzaman (2014 : 169) prestasi kerja adalah "hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu". Lebih lanjut menurut Mangkunegara (2017 : 67) bahwa "prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya".

Dari kedua definisi di atas, dapat dikemukakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil pencapaian seorang pegawai ketika menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya dengan penuh tanggung jawab dan di selesaikan dengan kaitan antara hasil ,pengalaman, kesungguhan dan waktu yang dibutuhkan.

2.1.8 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan banyak sekali faktor yang mempengaruhi. Menurut Mangkunegara (2017 : 67) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah:

1. **Kemampuan karyawan**

   Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

2. **Faktor Motivasi**

   Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang di maksud mencakup antara lain hubungan kerja,

fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja

3. **Mental Pegawai**

   Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

4. **Pelatihan**

   Dengan pelatiahan berarti para pegawai belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2.1.9 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode Penilaian Prestasi Kerja Yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu (Siagian, 2014:226):

a. Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.

b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.

c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud yaitu berkaitan dengan penilaian positif, penilaian negatif maupun penilaian yang tidak objektiv.

d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatya menguntungkan maupun merugikan pegawai.

Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

2.1.10 Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja.

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi.

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2. Penelitian Terdahulu

Pengembangan model penelitian harus didasarkan atas tinjauan empiris. Adapun beberapa tinjauan empiris yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian ini dirangkumkan di bawah ini:

a. Berdasarkan penelitian Ainun Mardiah (Journal Administrasi Bisnis, Volume 3, No. 2, Agustus 2016, hal 968) yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung''.** Berdasarkan hasil analisis dari 90 responden mengenai Pelatihan pada PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung adalah Baik. Ini dapat dilihat dari posisi Pelatihan sebagai variabel X pada garis kontinum rata – rata skor total adalah sebesar 71,21% yang berarti skor variabel Pelatihan sudah Baik. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi

Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung secara simultan memiliki Fhitung adalah 2.571 dengan tingkat signifikansi 0,025. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu Fhitung > Ftabel (2.571 > 2,210) dan tingkat signifikansinya 0,025 < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa H7 diterima yang artinya variabel Tujuan, Sasaran, Pelatih, Materi, Metode dan Peserta memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-bersama pada Prestasi kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung secara parsial berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel peserta pelatihan berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan variabel tujuan, sasaran, pelatih, materi dan metode tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan. Besarnya pengaruh parsial Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan yaitu tujuan sebesar 3,7%, sasaran sebesar 3,9%, pelatih sebesar 7,7%, materi sebesar 12,3%, metode sebesar 1,6% dan peserta sebesar 14,5%.

b. Penelitian Jiantoro Subekti et.al (Jurnal Administrasi Bisnis , Vol. 50 No. 1 September 2017, hal 152) yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)''.** Berdasarkan data dari sampel sebanyak 41 orang dapat diketahui bahwa secara parsial menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signfikan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Pretasi Kerja Karawan (Y). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan nilai T hitung yang lebih besar dari T tabel yaitu 2,233 > 2,024 dan nilai signfikansi yang lebih kecil dari alpha yaitu 0,000 < 0,050. Maka Pelatihan Kerja terbukti mempengaruhi Pretasi Kerja Karawan. Secara siultan menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signfikan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Pretasi Kerja Karawan (Y). Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yaitu 12, 616 > 3,125 dan nilai signfikansi yang lebih kecil dari alpha yaitu 0,000 < 0,050. Maka Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja terbukti mempengaruhi Pretasi Kerja Karawan.

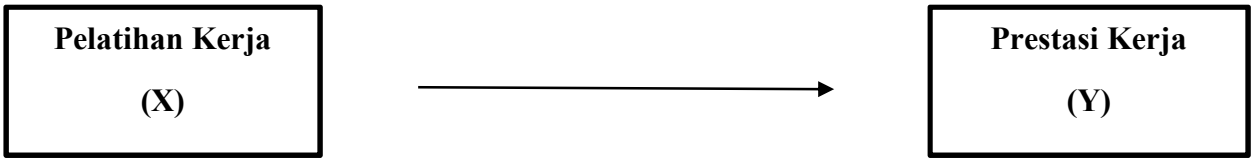
c. Penelitian Citra Indah et.al (Jurnal Administrasi Bisnis, Volume. 7 No. 1 Agustus 2014, hal 8-9) yang **berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)".** Berdasarkan data dari sampel sebanyak 35 orang dapat diketahui bahwa secara simultan variabel pelatihan kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari α = 0,05. Secara parsial variabel pelatihan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi t 0,048 lebih kecil dari α = 0,05. Secara parsial variabel lingkungan kerja karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi t 0,000 lebih kecil dari α = 0,05. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X1) yang mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,065 memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) berpengaruh searah terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Jadi setiap peningkatan pelatihan kerja maka akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan. Koefisien variabel lingkungan kerja karyawan (X2) yang mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,563 memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja karyawan (X2) berpengaruh searah terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja karyawan akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan. Variabel Pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja karyawan (X2) mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,633 atau 63,3% sedangkan sisanya 36,7% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kemampuan kerja karyawan.

2.3. Kerangka Berpikir

Bank Mandiri adalah bank yang berdiri pada tanggal 2 oktober 1998 yang sebagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah dan merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal asset, pinjaman, dan deposit. Bank mandiri memiliki fokus pada ekspansi bisnis untuk menjamin pertumbuhan yang signifikan di berbagai segmen dan mencapai

level profit yang mampu melampaui target rata-rata pasar. Untuk mencapai fokus tersebut, maka perlu memperhatikan mengenai sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki. Oleh karena itu untuk mendapatkan pegawai yang mempunyai skill dan keterampilan, maka instansi perlu melakukan pelatihan. Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan itu sendiri. Apabila pegawai setelah mengikuti pelatihan kerja maka diharapkan kinerja pegawai akan meningkat, oleh karena itu pelatihan kerja berdampak positif dengan prestasi kerja pegawai. Yang dimana pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja sudah dibuktikan oleh peneliti terdahulu Citra Indah et.al (2014) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap variebel prestasi kerja pegawai.

Untuk memudahkan dalam penyusuan skripsi maka penulis menggunakan acuan dalam kerangka berpikir yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan : X adalah variabel bebas
Y adalah variabel terikat

2.4 Rumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017 : 64), **"Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris".**

Hipotesis yang diajukan sehubungan dengan masalah yang dihadapi instansi adalah: **“Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan”.**

BAB III
METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017 : 2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dimana yang perlu diperhatikan cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan dari penelitian itu.

3.1 Jenis Penelitian

Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian. Oleh sebab itu, penelitian yang baik akan menghasilkan penelitian yang efektif dan efisien. Dalam kaitan itu desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Data yang aktual dianalisis secara deskriptif kuantitatif.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan yang beralamat di Jl.Perintis Kemerdekaan No.5-5A Medan. Dan objek penelitian ini adalah pegawai Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan (Micro Banking Region I).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Elvis (2011 : 126) **"Populasi adalah keseluruhan subyek yang menjadi unit penelitian, yang dapat terdiri dari manusia benda, tumbuhan, peristiwa, gejala dan lain-lain yang memiliki karakteristik tertentu".** Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan yaitu berjumlah 50 orang.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi untuk setiap departemen
Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan

No	Nama	Jabatan
1	Ali Imran Rangkuti	Verifikasi Income
2	Anggi Anggreani Dalimunthe	Verifikasi Dokumen
3	Anita Nastasia	Verifikasi Income
4	Annisa Rambe	Loan Disbursement Admin
5	Antonius Yan Harlan Tuarga	Verifikasi Dokumen

	Surbakti	
6	Teruna Hais	Micro Banking Head
7	Udhut Fermana Situmorang	Approval Manager
8	Dara Yuni Sartika	Verifikasi Income
9	Denny Rumanda Purba	RKB Manager
10	Dicky Fachrozi Lubis	Verifikasi Income
11	Dika Afriansyah	Telekonfirmasi
12	Erni Sartika	Administrasi
13	Etty Winita Roiska Simbolon	Telekonfirmasi
14	Febriani Sinambela	Verifikasi Income
15	Ferdinandus Yopi Christanto	Verifikasi Dokumen
16	Winda Sari	Approval Manager
17	Hasby khoirani Sinaga	Verifikasi Dokumen
18	Imransyah	Verifikasi Income
19	Indah Debora Hutagalung	Loan Disbursement Manager
20	Indah Sari Pertiwi	Verifikasi Income
21	Ismail Nasution	Verifikasi Dokumen
22	Ita Debora	Relationship Branch Manager
23	Jeyhan Maghfira	Verifikasi Income
24	Jimmi Gidion Avilla Sinaga	Loan Disbursement Admin
25	Jimmi M.A. Simanjuntak	GA Manager
26	Jimmi Gunawan	Verifikasi Manager
27	Juli Maya Sari	Verifikasi Manager
28	Kurnia Syahputra	Loan Disbursement Admin
29	Laurencius Sihombing	Ass. PSPM HC
30	M. Fauzi Nugrahandoko	Verifikasi Dokumen
31	Maisarah	Verifikasi Income
32	Meilandani	Verifikasi Manager
33	Yulia Corsika Marlina Simangunsong	Verifikasi Manager
34	Muhammad Rizky	Ass. PSPM Monitoring
35	Muhammad Taufik Lubis	Ass. PSPM GA
36	Qonie Rosanna	Relationship Manager
37	Rahma Yenni Siregar	Verifikasi Income
38	Rahmi Jamilah	Verifikasi Income
39	Rini Mindasari	Verifikasi Income
40	Rose Pasadena	Verifikasi Dokumen
41	Salwa Amilia	Ass. PSPM Monitoring

42	Sangap Ginting	Verifikasi Dokumen
43	Sarah Wulandari	Telekonfirmasi
44	Saut Managar Gandatua	Loan Disbursement Manager
45	Shabrina Said Mazruk	Ass. PSPM Monitoring
46	Sri Wahyuningsih	Verifikasi Dokumen
47	Rita Damawaty Saragih	RCC KSM Manager
48	Yurma Nellita	Verifikasi Manager
49	Tamaria Sari Daulay	Verifikasi Income
50	Tira Filzah Masturah	Verifikasi Manager

Sumber : Bank Mandiri KCP Medan Perintis Kemerdekaan (2018)

3.3.2 Sampel

Menurut Elvis (2011 : 126) **"Sampel adalah sebagian anggota populasi yang menjadi sumber data dan diambil dengan menggunakan teknik-teknik tertentu".** Sampel pada penelitian ini ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono, **"Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".** Berdasarkan teknik tersebut sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 50 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara yaitu bertanya langsung secara individu kepada responden. Wawancara dilakukan dengan menanyakan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian.
2. Dokumentasi yaitu metode pengambilan data berdasarkan dokumen atau laporan yang ada pada perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.
3. Angket (kuesioner) yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang nantinya akan diberikan kepada karyawan Bank Mandiri KCP Medan Perintis yang sudah mengikuti pelatihan untuk diisi. Masing-masing pertanyaan-pertanyaan diberi pilihan jawaban sesuai dengan skala Likert setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam melakukan penelitian, untuk mengukur harus menggunakan alat ukur yang baik. Menurut Sugiyono (2017 : 223) menyatakan dalam penelitian kuantitatif, tidak ada pilihan lain dari pada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama. Alasannya ialah bahwa, segala sesuatunya belum mempunyai bentuk yang pasti. Masalah, fokus penelitian, prosedur penelitian,hipotesis yang digunakan, bahkan hasil yang diharapkan, itu semuanya tidak dapat ditentukan secara pasti dan jelas sebelumnya. Segala sesuatu masih perlu dikembangkan sepanjang penelitian itu. Dalam keadaan yang serba tidak pasti dan tidak jelas itu, tidak ada pilihan lain dan hanya penelitian itu sendiri sebagai alat satu-satunya yang dapat mencapainya. Sesuai dengan perumusan masalah yang ada maka dalam penelitian ada dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Masing-masing perlu didefenisikan dan diketahui indikatornya sehingga dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan yang sesuai. Adapun variabel dan indikator-indikator disajikan dalam Tabel 3.2

Tabel 3.2
Variabel dan Indikator

Variabel	**Defenisi Operasional**	**Indikator**	**Skala Pengukuran**
Pelatihan (X)	Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. (Donni : 2009)	- Materi pelatihan - Instruktur Pelatihan - Manfaat Pelatihan - Peserta - Metode - Sasaran	Skala Likert

Prestasi Kerja (Y)	prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. (Nurzaman : 2014)	- Hasil Kerja - Pengetahuan Kerja - Inisiatif - Kecekatan Mental Karyawan - Sikap - Disiplin Waktu dan Absensi	Skala Likert

.Sumber dikelola oleh peneliti (tahun 2019)

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala Likert,dengan menggunakan instrumen tertentu yang dapat diakumulasi dalam bentuk angka sehingga akan lebih akurat dan efisien.Setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi sehingga responden dapat memilih salah satu jawaban yang tersedia dalam angket (kuesioner) yang telah disebarkan kepada responden Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Skala Likert

Pilihan jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Metode Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang di teliti.

3.7.2 Metode Analisis Regresi Sederhana

Didalam menganalisis data yang telah dikumpulkan, penulis menggunakan **Metode Regresi Linear Sederhana.** Metode regresi merupakan sebuah alat statistik yang memberikan penjelasan tentang pola hubungan (model) antara satu variabel.

Adapun metode regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah **Metode Regresi Linear Sederhana.** Metode regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan linear. Metode regresi linear sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan persamaan regresi linear sederhana :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

X = Variabel Pelatihan Kerja

Y = Variabel Prestasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Tingkat Kesalahan (error of term)

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah jika instrument digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Instrumen penelitian yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan relianel. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian lain.

3.8.1 Uji Validitas

Dikenal beberapa metode dalam menguji validitas suatu instrument, diantaranya metode Korelasi Bivariate Pearson dan metode Corrected Item-Total Correlattion. Berikut ini akan ditampilkan kriteria pengujian dan prosedur SPSS dalam menguji validitas instrument penelitian.

Kriteria pengujian:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) atau jika nilai sig.(two-tailed) $\leq$ 0,05, maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total (instrument dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) atau nilai sig (two-tailed) > 0,05, maka instrument dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. pertanyaan yang valid dari semua variabel tersebut dilakukan uji reabilitas. Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *alpha cronbach's* dengan kriteria :

a. Jika nilai *alpha Cronbach's*> 0,60 maka item yang valid dikatakan reliabel.
b. Jika nilai *alpha Cronbach's*< 0,60 maka item yang valid dikatakan tidak reliabel.

3.9 Uji Hipotesis

a. Uji –t

Uji –t menentukan seberapa berpengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Variabel pelatihan

• Jika tingkat signifikansi t < 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Artinya pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitaskerjakaryawan.

• Jika tingkat signifikansi t > 0,05 maka H_0 ditolakdan H_1 diterima.

Artinya pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan dengan mengukur kemampuan model itu untuk menjelaskan besar hubungan variabel bebas (pelatihan kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Jika $\mathbf{R^2}$ semakin mendekati satu maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang besar. Sebaliknya jika $\mathbf{R^2}$ mendekati nol maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh kecil.