



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian analisis regresi linier sederhana. Penelitian analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berpengaruh terhadap variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien regresi.

3.2 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

3.2.1 Identifikasi Variabel

1. Variabel Bebas = X

Pada penelitian ini penulis membatasi diri pada variabel pelatihan karyawan yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sesuai dengan judul penelitian dan rumusan masalah yang ada maka variabel bebas dalam penelitian ini adalah : pelatihan karyawan = X.

2. Variabel Terikat = Y

Sesuai dengan judul penelitian dan rumusan masalah yang ada maka variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan = Y.

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional, yaitu penjabaran secara khusus dan terinci tentang variabel yang akan dianalisis, sehingga variabel tersebut benar-benar dapat diukur.

Adapun definisi operasional, yaitu :

1. Produktivitas kerja karyawan, sebagai variabel tergantung/*dependent variable* (Y), yaitu diukur dari jumlah kemampuan seseorang karyawan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang dihasilkan per hari.
2. Pelatihan karyawan, sebagai variabel bebas (X), yaitu diukur dari proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Skala pengukurannya menggunakan skala interval, yaitu memberikan skor nilai pada jawaban yang dijawab responden dengan 5 respon kategori kesetujuan dari “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju. Adapun skala interval 5 respon tersebut menurut Singarimbun dan Effendi (1995 : 111) menyatakan :

Skala likert, yaitu suatu pengukuran skala dengan 5 respon kategori kesetujuan dari “sangat tidak setuju” sampai “sangat setuju”, yaitu :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.
2. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2.
3. Ragu-ragu (R) diberi nilai 3.
4. Setuju (S) diberi nilai 4.
5. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5.

3.3 Sumber dan Jenis data

3.3.1 Sumber Data

Adapun penggolongan pada sumber data yang digunakan untuk penyusunan penulisan skripsi ini, sebagai berikut :

1. Data primer, adalah data yang diperoleh dan dicatat secara langsung dari sumber atau obyek penelitian bagian ITS (*Integrated Transfer System*) di PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Darmo Surabaya.



2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian yang didapat yaitu literatur-literatur yang berkaitan dengan topik skripsi.

3.3.2 Jenis Data

Menurut jenisnya, data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif.

1. Data kuantitatif, merupakan hasil penelitian yang dinyatakan dalam kumpulan angka-angka dari jawaban responden.
2. Data kualitatif, merupakan data-data pendekatan teoritis, gambaran umum perusahaan dan pemikiran secara logis (sejarah singkat, struktur organisasi, visi dan misi bank, produk bank, sumber daya manusia, pelatihan karyawan dan produktivitas kerja karyawan, dan penganalisaan data jawaban kuesioner).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam konteks penelitian ini adalah karyawan bagian bagian ITS (*Integrated Transfer System*) PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Darmo Surabaya.

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, sedangkan metode yang digunakan adalah *simple sampling*



dimana anggota sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam hal ini sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan bagian ITS (*Integrated Transfer System*) PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Darmo Surabaya.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dikumpulkan data-data sehubungan dengan permasalahan yang ada dengan menggunakan metode sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap keadaan yang ada kaitannya dengan obyek penelitian.
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai responden.

3.6 Teknik Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.6.1 Teknik Pengujian Validitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2004 : 109) pengujian validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Teknik pengujian validitas yang digunakan dalam analisis data, adalah pengujian validitas terhadap item atau pertanyaan. Dengan demikian, pengujian terhadap validitas item atau pertanyaan ini dilakukan dengan menggunakan Uji Korelasi Produk Momen Pearson melalui program SPSS 11.0.



3.6.2 Teknik Pengujian Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2004 : 126) pengujian reliabilitas instrumen adalah dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal adalah pengujian dapat dilakukan dengan tes-tes (*stability*), *equivalent*, dan gabungan keduanya; sedangkan secara internal adalah reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Oleh Sugiyono (2004 : 126) pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown.

Menurut Alhusin (2003 : 342) metode belah dua (*split half method*), adalah suatu metode yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara total skor pada item atau pertanyaan yang ganjil dengan total skor pertanyaan yang genap, kemudian pengujian dilanjutkan dengan menggunakan pengujian rumus Spearman Brown.

3.7 Analisis Otokorelasi

Untuk menguji ada tidaknya otokorelasi digunakan pengujian Durbin-Watson (Durbin-Watson Test For Autocorrelation) dengan rumus :

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

Prosedur pengujian :

1. Menentukan formulasi hipotesis.

H_0 : tidak ada otokorelasi; dan H_1 : ada otokorelasi positif/negatif



- Menentukan kriteria pengujian :

Ho diterima jika $d > d_u$; dan

Ho ditolak jika $d < d_i$.

3.8 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.8.1 Teknik Analisis Data

Untuk mengolah data menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS 11.0. Data yang diperoleh akan diolah dan diproses sesuai kebutuhan penelitian, kemudian ditabulasikan, dan setelah itu dianalisis dengan analisis regresi yang menggunakan teknik :

1. Persamaan Regresi Linier Sederhana.

Menurut Dajan (1986 : 399) mengemukakan persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX$.

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja karyawan.

X = Pelatihan karyawan.

e = Error/faktor pengganggu.

2. Analisis Koefisien Determinasi.

Sedangkan untuk mengetahui apakah model analisis tersebut cukup layak digunakan untuk pembuktian selanjutnya dan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, perlu untuk diketahui nilai R^2 (koefisien determinasi) menggunakan rumus :



$$R^2 = \frac{SSE}{SST} \quad (\text{Sudjana, 1990 : 101})$$

di mana :

SSE = Jumlah kuadrat regresi

SST = Jumlah kuadrat total

Karakteristik utama dari R^2 adalah :

1. Tidak mempunyai nilai negatif.
2. Nilai berkisar antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

3.8.2 Teknik Pengujian Hipotesis

Selanjutnya sebagai langkah untuk melakukan pengujian signifikansi maka perlu menggunakan uji F dan uji t.

1. Uji F.

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara serempak dengan variabel terikat.

a. $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Level of signifikan = 5 %

c.
$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

dimana :

F_{hitung} = hasil F perhitungan

k = jumlah variabel independen

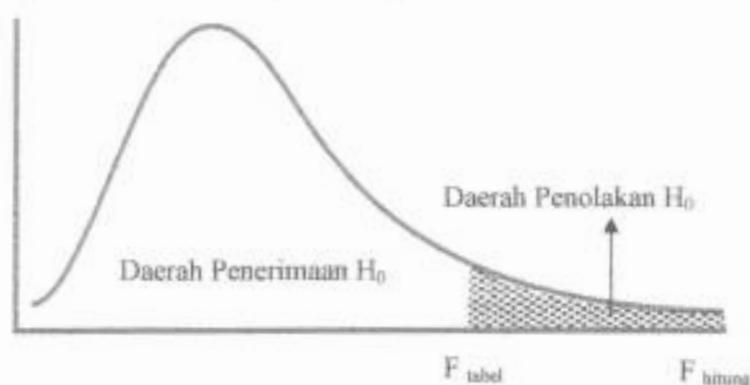
R^2 = koefisien regresi berganda

n = jumlah sampel



- d. Kriteria pengujiannya sebagai berikut :
 H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$; dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
- e. Daerah kritis H_0 melalui kurva distribusi F.

Gambar 3.1
Kurva Uji F



Sumber : Supranto, J., Statistik : Teori dan Aplikasi, Edisi Keenam, Jilid 2, Erlangga, Jakarta, 2001, hal. 71.

2. Uji t

Untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dan mana dari variabel bebas tersebut yang mempunyai pengaruh paling besar untuk menjawab hipotesis kedua adalah sebagai berikut :

a. $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. *Level of significant* = 5 %

c. $t_{hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$



Keterangan :

b_i = koefisien regresi; dan Se = Standar error

d. Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

e. Daerah kritis H_0 melalui kurva distribusi t :



Sumber : Supranto, J., 2001, *Statistik : Teori dan Aplikasi*, Edisi Keenam, Jilid 2, Erlangga, Jakarta, 2001, hal. 73.

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Syarat :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Bank Central Asia

Bank Central Asia yang juga dikenal dengan nama BCA didirikan pada tanggal 21 Pebruari 1957 di pusat perniagaan Jakarta dengan nama Bank Central Asia NV. Sejak pertama kali didirikan Bank Central Asia terus berkembang secara signifikan sehingga pada tahun 1977, Bank Central Asia telah menyandang predikat sebagai Bank Devisa. Kemajuan Bank Central Asia terlihat pula dari total asset yang selalu meningkat dari Rp. 36,10 triliun di tahun 1996 menjadi Rp. 53,36 triliun pada akhir Desember 1997. Walaupun pada tahun 1998 total asset Bank Central Asia sempat turun saat terjadi rush namun pada posisi akhir Desember 1998 berhasil melewati posisi Desember 1997 sehingga menjadi Rp. 67,93 triliun, kemudian menjadi Rp. 96,45 triliun pada Desember 1999, dan pada akhir Desember 2002 telah mencapai Rp. 117.305 triliun.

Kepercayaan masyarakat untuk menyimpan dana pada Bank Central Asia merupakan salah satu asset terpenting yang dimiliki oleh Bank Central Asia. Bank Central Asia tumbuh menjadi Bank Retail/*Consumer* terbesar di Indonesia. Ini dibuktikan dengan besarnya jumlah nasabah Bank Central Asia per Desember 2002 mencapai 6,847 juta nasabah.

Kinerja yang mengesankan tersebut, mengantarkan Bank Central Asia berhasil keluar dari BPPN pada April 2000 sehingga kini statusnya bukan sebagai



Bank Take Over (BTO) lagi. Kinerja ini menjadi dasar bagi Bank Central Asia untuk mengambil langkah strategis dengan melakukan *go public* di pasar modal.

Bank Central Asia senantiasa mengupayakan terjadinya keseimbangan antara keuntungan yang diperoleh dengan kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah. Dengan selalu menjaga kepercayaan nasabah, Bank Central Asia siap menghadapi era globalisasi. Pusat dari kegiatan BCA di Jakarta untuk mengembangkan bisnis perbankan dalam pelayanan terhadap masyarakat dan dapat menguasai pasar, maka dibukalah cabang-cabang utama dan cabang pembantu guna membantu masyarakat dalam mengadakan hubungan dagangnya melalui cabang-cabang BCA pada lokasi yang terdekat.

Salah satunya dengan dibukanya Kantor Cabang Utama Darmo pada tanggal 10 Nopember 1990 dengan lokasi di jalan Raya Darmo 5 Surabaya.

4.1.2 Misi Bank Central Asia

Dengan menerapkan manajemen profesional, Bank Central Asia turut menunjang pembangunan ekonomi Indonesia, memberikan jasa perbankan yang beragam dan berkualitas tinggi, khususnya kepada nasabah ritel dan komersial melalui jaringan kantor cabang yang tersebar luas serta mencapai *return on assets* di atas rata-rata industri perbankan nasional.

Dalam rangka mewujudkan cita-cita tersebut, Bank Central Asia menerapkan tiga strategi bisnis yang menjadi pilar dalam membangun sebuah bank yang sehat, terpercaya, dan sukses secara komersial. Ketiga pilar tersebut, sebagai berikut :

1. Memperkokoh posisi sebagai bank transaksi yang menjadi pilihan nasabah.



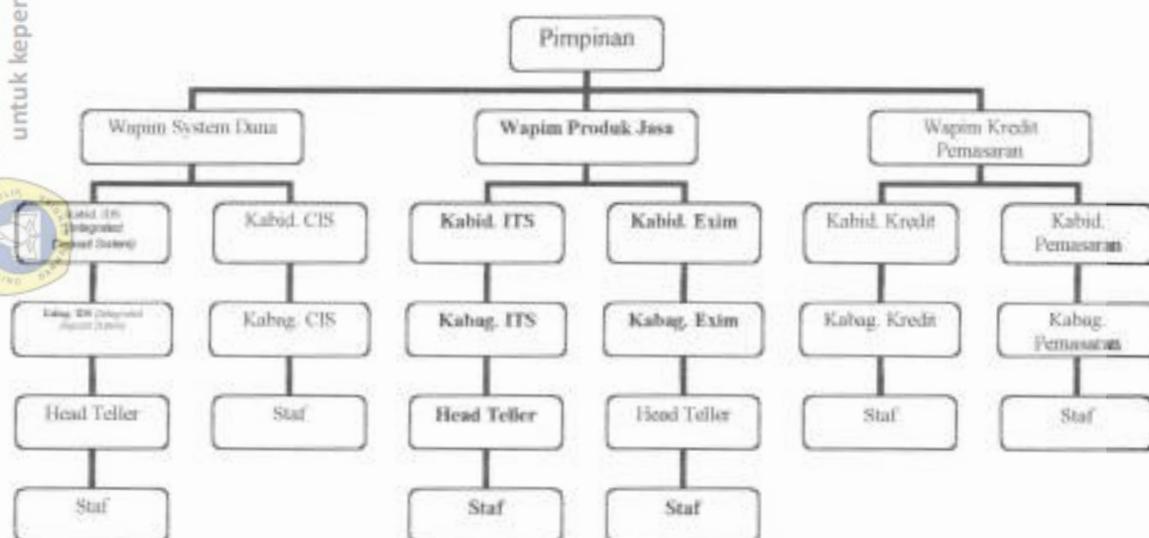
2. Meningkatkan fungsi intermediasi keuangan.
3. Mengembangkan Bank Central Asia sebagai lembaga keuangan terkemuka.

4.1.3 Struktur Organisasi Bank Central Asia

Sebagai salah satu perusahaan berkembang di Indonesia PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Darmo Surabaya memiliki struktur organisasi dan manajemen perusahaan yang khusus, agar dapat menjalankan usahanya secara proaktif dan efisien. Organisasi, adalah alat untuk mencapai suatu tujuan dasar kerjasama, yang mempunyai bentuk atau susunan yang secara jelas dan formil merumuskan bidang tugas tiap-tiap unsur serta menegaskan hubungan antara yang satu dan yang lain dalam rangkaian hirarki. Untuk itu dilakukan pembagian pada tiap-tiap bagian perusahaan.

Adapun struktur organisasi PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Darmo Surabaya dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI



Sumber data : PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Darmo Surabaya.



Berdasarkan struktur organisasi di atas, sebagai ruang lingkup uraian tugas dan tanggungjawab dalam hal ini penulis hanya meneliti di bagian ITS (*Integrated Transfer System*) PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Darmo Surabaya. Bagian ITS (*Integrated Transfer System*), adalah bagian yang melayani transaksi-transaksi pengiriman dana baik dari rekening tabungan maupun cek giro. Transaksi yang dapat dilayani pada ITS (*Integrated Transfer System*) meliputi :

1. Penyetoran tunai ke rekening tabungan maupun giro.
2. Penarikan tunai dari rekening tabungan maupun giro.
3. Pemindahbukuan dari rekening tabungan ke tabungan, rekening giro ke rekening giro, dan tabungan ke giro maupun sebaliknya.
4. Setoran warkat kliring untuk inkaso.
5. Penukaran uang rupiah.

Untuk lebih jelas, penulis kemukakan uraian tugas dan tanggungjawab setiap organisasi ITS (*Integrated Transfer System*) sebagai berikut :

1. Wakil Pimpinan Produk dan Jasa.

Adapun tugas dan tanggungjawabnya, adalah :

- a. Bertanggungjawab kepada pimpinan cabang.
- b. Membawahi Kabid ITS (*Integrated Transfer System*) dan Kabid. Export Import.
- c. Schari-hari bertugas mewakili pimpinan dalam pengambilan keputusan di bagian ITS (*Integrated Transfer System*) dan ekspor impor.
- d. Menyetujui semua transaksi yang terjadi di bagian ITS (*Integrated Transfer System*) dan ekspor impor sesuai wewenang pengangkatan atau



menyetujui transaksi di atas wewenang Kabid. ITS (*Integrated Transfer System*) dan Kabid. Ekpor Impor.

2. Kepala Bidang Ekspor Impor.

Adapun tugas dan tanggungjawabnya, adalah :

- a. Bertanggungjawab langsung kepada Wakil Pimpinan produk dan jasa.
- b. Membawahi Kepala Bagian Ekpor dan Impor.
- c. Menyetujui transaksi yang terjadi di bagian ekspor dan impor sesuai wewenang pengangkatan yang bersangkutan dan menyetujui transaksi di atas wewenang Kepala Bagian Ekpor dan Kepala Bagian Impor.
- d. Sebagai pengambil keputusan terhadap permasalahan yang terjadi pada bagian ekspor dan impor yang tidak bisa diputuskan oleh Kepala Bagian Ekpor dan Kepala Bagian Impor.

3. Kepala Bidang ITS (*Integrated Transfer System*).

Adapun tugas dan tanggungjawabnya, adalah :

- a. Bertanggungjawab langsung kepada Wakil Pemimpin produk dan jasa.
- b. Membawahi Kepala Bagian ITS (*Integrated Transfer System*).
- c. Menyetujui transaksi yang terjadi di bagian Valas, kiriman uang, inkaso sesuai wewenang pengangkatanyang bersangkutan dan menyetujui transaksi di atas wewenang Kepala Bagian ITS (*Integrated Transfer System*).
- d. Sebagai pengambil keputusan terhadap permasalahan yang terjadi pada Bagian Valas, kiriman uang, inkaso yang tidak bisa diputuskan oleh Kepala Bagian ITS (*Integrated Transfer System*).



4. Kepala Bagian ITS (*Integrated Transfer System*).

Adapun tugas dan tanggungjawabnya, adalah :

- a. Bertanggungjawab kepada Wakil Pimpinan produk dan jasa.
 - b. Membawahi Head Teller.
 - c. Menyetujui transaksi yang terjadi di ITS (*Integrated Transfer System*) yang meliputi kiriman uang, valuta asing, inkaso, credit card dan test key.
 - d. Pengambil keputusan terhadap permasalahan yang terjadi pada bagian ITS (*Integrated Transfer System*).
5. Head Teller.

Adapun tugas dan tanggungjawabnya, adalah :

- a. Bertanggungjawab kepada Kepala Bagian bagian ITS (*Integrated Transfer System*).
 - b. Menyetujui semua transaksi yang terjadi pada bagian kasir, kliring, khasanah, sesuai dengan wewenang pengangkatan/menyetujui transaksi diatas wewenang staf/kasir.
 - c. Sebagai pengambil keputusan terhadap permasalahan yang tidak bisa diputuskan oleh kasir/staf.
6. Staf.

Adapun tugas dan tanggungjawabnya, adalah :

- a. Bertanggungjawab kepada Head Teller.
- b. Melayani nasabah langsung dalam menerima transaksi, tarikan tunai, pemindahbukuan, setoran tunai atau non tunai.



4.1.4 Keunggulan-keunggulan Bank Central Asia

Komitmen yang kuat dari manajemen Bank Central Asia untuk melakukan inovasi tiada henti telah membuahkan hasil yang menggembirakan. Kini, Bank Central Asia, sudah diakui sebagai bank yang memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat, khususnya nasabah, dan menjadi salah satu bank pilihan untuk transaksi perbankan.

Hal tersebut dapat terwujud dengan dukungan beberapa keunggulan yang dimiliki oleh Bank Central Asia, yaitu jaringan yang luas, penerapan teknologi perbankan, produk dan layanan yang inovatif dan beragam, Sumber Daya Manusia yang profesional, dan kepedulian terhadap lingkungan.

1. Jaringan Yang Luas.

Bank Central Asia merupakan salah satu bank dengan delivery channel paling beragam. Terdiri dari kantor cabang, ATM, kartu kredit, debit, tunai, internet banking, dan mobile banking sehingga memberi keleluasaan dan alternatif yang luas bagi setiap nasabah untuk memilih cara yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka masing-masing.

Per Desember 2003 Bank Central Asia telah memiliki 780 Kantor Cabang di seluruh Indonesia yang tersebar di 151 kota di 29 propinsi, dan 2 kantor perwakilan di luar negeri yakni di Hong Kong, dan New York. Bank Central Asia bekerja sama dengan 1.561 bank koresponden di 91 negara. Jaringan luas ini memudahkan nasabah Bank Central Asia dalam melakukan transaksi perbankan dengan rekanan bisnis di seluruh dunia.



Dengan 2.340 ATM Bank Central Asia (per Desember 2002) yang tersebar di seluruh Indonesia memungkinkan nasabah melakukan berbagai transaksi seperti penarikan uang tunai dan pembayaran berbagai tagihan selama 24 jam sehari 7 hari seminggu.

Untuk melengkapi berbagai kemudahan kepada nasabah, tahun 2001 Bank Central Asia meluncurkan layanan internet banking klikBCA, disusul dengan Mobile Banking m-BCA.

2. Teknologi dan Sistem Informasi Yang Tepat Guna.

Penggunaan teknologi canggih dan tepat guna merupakan kebutuhan untuk menunjang jaringan Bank Central Asia yang tersebar luas dan sarana pendukung untuk pengembangan produk. Itu semua merupakan komitmen Bank Central Asia untuk memberikan layanan yang nyaman bagi nasabah.

Pada tahun 1991, Bank Central Asia telah menggunakan *Very Small Aperture Terminal* (VSAT) untuk memudahkan komunikasi antar kantor cabang Bank Central Asia. Sistem komunikasi eksklusif melalui satelit tersebut memungkinkan kantor cabang BCA on-line. Sejak tahun 1992 komunikasi antar kantor cabang Bank Central Asia di Indonesia dan kantor pusat beserta seluruh jaringan ATM BCA telah dapat dilakukan langsung melalui satelit palapa. Pada tahun 2000, penggunaan sarana sistem telekomunikasi VSAT yang berbasis satelit untuk mendukung sistem terpusat di Bank BCA juga terus dikembangkan baik dari jumlah lokasi maupun jenis teknologinya. Disamping itu, dilakukan uji coba secara VSAT broadband untuk meningkatkan kapasitas dan kecepatan online dan pengiriman laporan.



Seiring dengan meningkatnya intensitas transaksi internasional, Bank Central Asia menerapkan *Society of Worldwide Interbank Financial Telecommunication* (SWIFT) untuk mendukung terselenggaranya transaksi internasional yang cepat dan akurat. Tahun 1993 Bank Central Asia mulai menerapkan sistem sentralisasi dengan mengimplementasikan Sistem Pembukuan Terpadu (*Consolidated General Ledger*) disusul dengan implementasi Sistem Perbankan Terpadu (*Integrated Banking Sistem*) pada tahun 1994. Pada pergantian milenium, berkat kesiapan mengatasi masalah komputasi tahun 2000 atau MKT 2000 (Y2K Readiness), semua sistem informasi Bank Central Asia baik perangkat keras maupun piranti lunak telah berhasil melewati tahun 2000 dengan sukses.

Pada tahun 2002 Bank Central Asia mengaplikasikan pinpad untuk transaksi di *counter* dengan tujuan keamanan bagi nasabah, Bank Central Asia mengembangkan layanan internet banking, khusus untuk memenuhi kebutuhan bisnis yang mengandalkan *Virtual Private Network* (VPN). VPN melindungi lalu lintas komunikasi antara komputer nasabah dan Bank Central Asia.

3. Produk Yang Inovatif dan Kompetitif.

Tahun 1987 Bank Central Asia memasyarakatkan penggunaan kartu ATM Bank Central Asia. Kartu ATM Bank Central Asia memungkinkan nasabah mengambil uang tunai lewat ATM BCA yang terdapat pada lokasi-lokasi strategis maupun di cabang-cabang Bank Central Asia. Tahun 1989 Tahapan BCA memasyarakatkan tabungan berhadiah. Minat masyarakat yang



besar terhadap Tahapan BCA mampu menghimpun dana masyarakat yang cukup besar. Dalam layanan kartu kredit, BCA card center juga dipercaya untuk menerbitkan tiga macam kartu kredit utama dunia yaitu Visa Card, Mastercard, dan JCB Card.

Sejak tahun 1998 Kartu Paspur BCA berfungsi juga sebagai Kartu Debit BCA sehingga dapat dipakai pada *merchant-merchant* yang berlogo Debit BCA di seluruh Indonesia. Kenyamanan memiliki Kartu Paspur BCA terus bertambah karena pada perkembangan selanjutnya kartu ini juga berfungsi sebagai Kartu Tunai BCA yang dapat dipakai untuk menarik uang tunai pada outlet-outlet berlogo Tunai BCA pada waktu berbelanja.

Bank Central Asia menyambut hangat perkembangan internet dengan menyediakan layanan online banking via internet lewat www.klikbca.com. Internet dimanfaatkan oleh Bank Central Asia sebagai *delivery channel* yang memberi kemudahan pada nasabah dalam bertransaksi.

Untuk meningkatkan layanan kepada nasabah, Bank Central Asia juga mengembangkan jasa perbankan telepon dan *online banking*. Per Desember 2002, *call center* BCA menyediakan 2 jenis layanan yaitu *BCA by phone* dan Halo BCA. Fasilitas ini didukung oleh teknologi *Interactive Voice Respons* (IVR) untuk mengoptimalkan efisiensi layanan ini.

4. Produk PT. Bank Central Asia Tbk.

Produk PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Darmo sebagai berikut :



- a. Tabungan, adalah simpanan pihak ketiga kepada bank yang sifatnya fleksibel, memberi keleluasaan, dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat tanpa terikat jangka waktu tertentu.

Jenis tabungan meliputi tahapan, tapres, dan BCA Dollar.

- b. Giro, adalah simpanan pihak ketiga kepada bank dalam mata uang rupiah atau valuta asing yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet giro, *letter of authorization*, surat perintah pembayaran lainnya, atau dengan cara pemindahbukuan.

Jenis giro meliputi giro rupiah, dan giro valuta asing.

- c. Deposito, adalah simpanan pihak ketiga kepada bank yang penarikannya dalam jangka waktu tertentu sesuai perjanjian. Deposito yang terdapat pada PT. Bank Central Asing Tbk. KCU Darmo adalah deposito berjangka.

- d. Perbankan Elektronik, meliputi :

1) ATM BCA.

Fasilitas yang diberikan kepada nasabah rekening tabungan dan rekening pribadi untuk melakukan transaksi perbankan dengan kartu ATM Paspor BCA di mesin ATM (Anjungan Tunai Mandiri).

2) Debit BCA.

- a. Kartu yang dapat digunakan untuk membayar barang atau jasa di toko-toko/*merchant* yang menerima pembayaran kartu ATM.
- b. Rekening pemegang kartu langsung dipotong saat transaksi disetujui.



3) Tunai BCA.

Fasilitas yang diberikan kepada pemegang kartu ATM Paspur BCA untuk melakukan penarikan tunai.

4) Internet Banking Klik BCA.

Pemegang kartu ATM Paspur BCA untuk melakukan transaksi perbankan *non cash* melalui situs web www.klikbca.com. Merchant berpartisipasi dalam layanan tunai BCA.

5) Mobile Banking m-BCA.

Fasilitas perbankan yang memungkinkan nasabah melakukan transaksi baik *financial* maupun *non financial* melalui *handphone/telepon* selular.

6) BCA by Phone.

Sarana untuk meningkatkan layanan dan kemudahan bagi nasabah BCA untuk memperoleh informasi suku bunga, rekening giro dan tapres dan kartu kredit melalui pesawat telepon bukan sistem pulsa.

e. Kartu Kredit, meliputi :

1) BCA Card.

Kartu kredit yang dikeluarkan oleh BCA yang memiliki jaringan luas di seluruh Indonesia dengan jasa-jasanya yang diberikan oleh bank.

2) BCA MasterCard.

Kartu MasterCard/Cirrus yang diterbitkan oleh bank local yang ada di Indonesia maupun Bank Luar Negeri juga sudah dapat melakukan transaksi di ATM BCA.



3) BCA Visa.

Kartu Visa/Plus yang diterbitkan oleh Bank Lokal yang ada di Indonesia sudah dapat melakukan transaksi di ATM BCA.

4) JCB.

Kartu kredit dari Japan Card Beureau yang diterbitkan oleh BCA.

f. Layanan Transaksi Perbankan, meliputi :

1) Safe Deposit Box.

BCA safe deposit untuk menyimpan benda-benda berharga dan menjamin keamanan barang berharga nasabah.

2) Pengiriman Uang.

Layanan kiriman uang dalam valuta asing yang ditujukan kepada pihak penerima yang berdomisili baik di dalam maupun di luar negeri. Produk yang ditawarkan oleh BCA Remittance meliputi kiriman uang dengan sarana *telegraphic transfer* maupun sarana *demand draft (bankdraft)*.

3) Inkaso dan Kliring.

Inkaso, yaitu jasa penagihan kepada nasabah atas warkat-warkat kliring yang dimilikinya termasuk warkat-warkat yang diterbitkan oleh bank yang berada di luar wilayah kliring bank yang memberikan jasa penagihan.

Kliring, yaitu cara penyelesaian utang piutang antara bank-bank peserta kliring dalam bentuk warkat atau surat-surat berharga di suatu



wilayah kliring di mana bank Indonesia sebagai tempat pertemuan antara bank-bank peserta.

4) Mata Uang Asing.

Terdiri dari 12 mata uang, meliputi : Australian Dollar (AUD), Canadian Dollar (CAD), Swiss Franc (CHF), Danish Krone (DKK), Euro (EUR), Great Britain Poundsterling (GBP), Hongkong Dollar (HKD), Japanese Yen (JPY), Saudi Arabian Riyal (SAR), Swedish Krona (SEK), Singapore Dollar (SGD), dan United States Dollar (USD).

5) Travellers Cheque.

Suatu warkat yang diterbitkan oleh bank atau lembaga keuangan bukan bank dalam bentuk pecahan nominal mata uang tertentu sebagai alat pembayaran atau pengganti uang tunai, yang biasanya digunakan orang yang akan melakukan perjalanan, hingga dikenal dengan nama cek perjalanan.

g. Dan fasilitas-fasilitas lainnya yang ada di BCA seperti kredit dan eksim.

5. SDM Yang Profesional.

Untuk mengelola berbagai asset tersebut Bank Central Asia juga mendidik dan melatih Sumber Daya Manusia secara terus menerus, baik di dalam maupun luar negeri, sehingga mampu beradaptasi dengan lingkungan perbankan Indonesia dan dunia yang terus berubah serta mampu mengantisipasi masa depan secara lebih baik.



Per Desember 2002, sejumlah 21.599 karyawan Bank Central Asia yang professional di bidangnya masing-masing, siap melayani nasabah di seluruh Indonesia dengan salah satu motonya yakni "Sigap Menarik Antusias Ramah Teliti (SMART)". Bank Central Asia telah melakukan implementasi modul SAP *Human Resources* yang akan mempermudah pengembangan SDM dan mengurangi proses manual.

4.2 Analisis Data Deskriptif

4.2.1 Tanggapan Responden Untuk Variabel Pelatihan Karyawan (X)

Dimensi pelatihan karyawan, yaitu proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Adapun tanggapan responden untuk variabel pelatihan karyawan (X) dalam bentuk prosentase dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
TANGGAPAN UNTUK VARIABEL PELATIHAN KARYAWAN (X)

Pernyataan	Pengukuran Jawaban									
	Yang Menjawab Sangat Setuju	%	Yang Menjawab Setuju	%	Yang Menjawab Ragu-ragu	%	Yang Menjawab Tidak Setuju	%	Yang Menjawab Sangat Tidak Setuju	%
1	23	46	8	16	15	30	4	8	0	0
2	19	38	8	16	22	44	1	2	0	0
3	22	44	7	14	14	28	7	14	0	0
4	19	38	11	22	17	34	3	6	0	0
5	21	42	8	16	20	40	1	2	0	0
6	20	40	5	10	18	36	7	14	0	0
7	19	38	8	16	22	44	1	2	0	0
8	23	46	5	10	22	44	0	0	0	0
9	19	38	9	18	22	44	0	0	0	0
10	21	42	7	14	21	42	1	2	0	0
11	21	42	7	14	21	42	1	2	0	0

Sumber : data lampiran 2 jawaban responden.

Berdasarkan pada tabel 4.1 di atas, dapat dianalisis bahwa :





1. Pada pertanyaan 1, yaitu dengan pelatihan, karyawan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, pada pertanyaan ini terdapat 23 atau 46% responden yang menjawab sangat setuju, 8 atau 16% yang menjawab setuju, 15 atau 30% yang menjawab ragu-ragu, 4 atau 8% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pertanyaan 2, yaitu dapat meningkatkan keseluruhan karir karyawan, pada pertanyaan ini terdapat 19 atau 38% responden yang menjawab sangat setuju, 8 atau 16% yang menjawab setuju, 22 atau 44% yang menjawab ragu-ragu, 1 atau 2% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pertanyaan 3, yaitu membantu mengembangkan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan, pada pertanyaan ini terdapat 22 atau 44% responden yang menjawab sangat setuju, 7 atau 14% yang menjawab setuju, 14 atau 28% yang menjawab ragu-ragu, 7 atau 14% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
4. Pada pertanyaan 4, yaitu pelatihan dapat memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan pada semua tingkat jabatan, pada pertanyaan ini terdapat 19 atau 38% responden yang menjawab sangat setuju, 11 atau 22% yang menjawab setuju, 17 atau 34% yang menjawab ragu-ragu, 3 atau 6% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
5. Pada pertanyaan 5, yaitu pelatihan dapat memperbaiki hubungan antara pekerja dan manajemen sehingga tidak ada permusuhan dan persaingan dalam bekerja, pada pertanyaan ini terdapat 21 atau 42% responden yang menjawab

sangat setuju, 8 atau 16% yang menjawab setuju, 20 atau 40 yang menjawab ragu-ragu, 1 atau 2% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.

6. Pada pertanyaan 6, yaitu pelatihan dapat membantu mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri, pada pertanyaan ini terdapat 20 atau 40% responden yang menjawab sangat setuju, 5 atau 10% yang menjawab setuju, 18 atau 36 yang menjawab ragu-ragu, 7 atau 14% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
7. Pada pertanyaan 7, yaitu pelatihan dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, pada pertanyaan ini terdapat 19 atau 38% responden yang menjawab sangat setuju, 8 atau 16% yang menjawab setuju, 22 atau 44% yang menjawab ragu-ragu, 1 atau 2% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
8. Pada pertanyaan 8, yaitu untuk meningkatkan pengembangan ilmu karyawan di bidang perbankan sistem transfer, tenaga pendidik/*trainer* harus sesering mungkin melakukan komunikasi mengenai pendidikan dan praktek pelatihan tersebut, pada pertanyaan ini terdapat 23 atau 46% responden yang menjawab sangat setuju, 5 atau 10% yang menjawab setuju, 22 atau 44% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
9. Pada pertanyaan 9, yaitu pelatihan dapat memotivasi kerja karyawan secara optimal baik dalam pekerjaan sehari-hari di kantor maupun di lapangan, pada pertanyaan ini terdapat 19 atau 38% responden yang menjawab sangat setuju,



9 atau 18% yang menjawab setuju, 22 atau 44% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.

10. Pada pertanyaan 10, yaitu dalam memberikan pelatihan kepada seluruh bagian ITS (*Integrated Transfer System*), tenaga pendidik/*trainer* mempunyai keahlian dan pengetahuan yang benar-benar ada di bidang perbankan sistem transfer, pada pertanyaan ini terdapat 21 atau 42% responden yang menjawab sangat setuju, 7 atau 14% yang menjawab setuju, 21 atau 42% yang menjawab ragu-ragu, 1 atau 2% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.

11. Pada pertanyaan 10, yaitu pelatihan yang diberikan oleh tenaga pendidik/*trainer* untuk meningkatkan prestasi kerja dengan menerapkan metode praktis artinya metode latihan yang paling banyak digunakan dalam memberikan pelatihan karyawan, pada pertanyaan ini terdapat 21 atau 42% responden yang menjawab sangat setuju, 7 atau 14% yang menjawab setuju, 21 atau 42% yang menjawab ragu-ragu, 1 atau 2% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.

4.2.2. Tanggapan Responden Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Dimensi produktivitas kerja karyawan, adalah jumlah kemampuan seseorang karyawan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang dihasilkan per hari. Adapun tanggapan responden untuk variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dalam bentuk prosentase dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :



Tabel 4.2
TANGGAPAN UNTUK VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

Pernyataan	Pengukuran Jawaban									
	Yang Menjawab Sangat Setuju	%	Yang Menjawab Setuju	%	Yang Menjawab Ragu-ragu	%	Yang Menjawab Tidak Setuju	%	Yang Menjawab Sangat Tidak Setuju	%
1	28	56	5	10	17	34	0	0	0	0
2	23	46	7	14	16	32	0	0	0	0
3	23	46	6	12	21	42	0	0	0	0
4	24	48	9	18	17	34	0	0	0	0
5	26	52	5	10	18	36	0	0	0	0
6	23	46	6	12	21	42	1	2	0	0
7	26	52	3	6	21	42	0	0	0	0
8	33	66	9	18	8	16	0	0	0	0
9	22	44	11	22	17	34	0	0	0	0
10	38	76	7	14	5	10	0	0	0	0
11	28	56	5	10	17	34	0	0	0	0

Sumber : data lampiran 3 jawaban responden.

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas, dapat dianalisis bahwa :

1. Pada pertanyaan 1, yaitu saya mampu untuk mengatasi masalah di lapangan dengan baik, pada pertanyaan ini terdapat 28 atau 56% responden yang menjawab sangat setuju, 5 atau 10% yang menjawab setuju, 17 atau 34% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pertanyaan 2, yaitu saya mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas berbagai macam pekerjaan, pada pertanyaan ini terdapat 23 atau 46% responden yang menjawab sangat setuju, 7 atau 14% yang menjawab setuju, 16 atau 32% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pertanyaan 3, yaitu saya mampu bekerja dengan luwes, pada pertanyaan ini terdapat 23 atau 46% responden yang menjawab sangat setuju, 6 atau 12% yang menjawab setuju, 21 atau 42% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0%



yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.

4. Pada pertanyaan 4, yaitu saya mampu mengerjakan tugas dan menguasai pekerjaan, pada pertanyaan ini terdapat 24 atau 48% responden yang menjawab sangat setuju, 9 atau 18% yang menjawab setuju, 17 atau 34% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
5. Pada pertanyaan 5, yaitu saya mampu berkomunikasi dengan baik pada waktu melaksanakan tugas, pada pertanyaan ini terdapat 26 atau 52% responden yang menjawab sangat setuju, 5 atau 10% yang menjawab setuju, 18 atau 36% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
6. Pada pertanyaan 6, yaitu saya mempunyai pengetahuan dan ketrampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, pada pertanyaan ini terdapat 23 atau 46% responden yang menjawab sangat setuju, 6 atau 12% yang menjawab setuju, 21 atau 42% yang menjawab ragu-ragu, 1 atau 2% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
7. Pada pertanyaan 7, yaitu saya memperhatikan masalah tugas dan tanggung jawab, pada pertanyaan ini terdapat 26 atau 52% responden yang menjawab sangat setuju, 3 atau 6% yang menjawab setuju, 21 atau 42% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.



8. Pada pertanyaan 8, yaitu saya diberi kesempatan untuk mengembangkan bakat dalam menyelesaikan tugas dengan baik, pada pertanyaan ini terdapat 33 atau 66% responden yang menjawab sangat setuju, 9 atau 18% yang menjawab setuju, 8 atau 16% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
9. Pada pertanyaan 9, yaitu saya dapat termotivasi mengerjakan tugas dengan cepat dan benar, pada pertanyaan ini terdapat 22 atau 44% responden yang menjawab sangat setuju, 11 atau 22% yang menjawab setuju, 17 atau 34% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
10. Pada pertanyaan 10, yaitu saya mampu mengerjakan tugas secara efektif dan efisien sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu, pada pertanyaan ini terdapat 38 atau 76% responden yang menjawab sangat setuju, 7 atau 14% yang menjawab setuju, 5 atau 10% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.

4.3 Analisis

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Dengan Korelasi

4.3.1.1 Uji Validitas Dengan Korelasi

1. Uji validitas dengan korelasi untuk pelatihan karyawan (X).

Untuk melakukan uji validitas item terhadap data di atas, maka terlebih dahulu dimasukkan data jawaban kuesioner dari karyawan untuk pelatihan karyawan lampiran 2 pada SPSS 11.0.



Setelah dilakukan pengolahan data lampiran 2 di atas ke dalam SPSS, maka diperoleh hasil perhitungan uji validitas yang dapat dilihat pada lampiran 4 mengenai hasil printout SPSS pengujian validitas pelatihan karyawan (X). Adapun rekapitulasi dari lampiran 4 dapat dilihat pada tabel 4.3 mengenai hasil analisis item instrumen pelatihan karyawan (X) sebagai berikut :

Tabel 4.3
HASIL ANALISIS ITEM INSTRUMEN PELATIHAN KARYAWAN (X)

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0,955	Valid
2	0,979	Valid
3	0,969	Valid
4	0,968	Valid
5	0,986	Valid
6	0,967	Valid
7	0,979	Valid
8	0,973	Valid
9	0,977	Valid
10	0,988	Valid
11	0,988	Valid

Sumber : print out SPSS lampiran 4.

Untuk menguji apakah korelasi tersebut signifikan atau tidak, maka hasil uji r_{hitung} dapat dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 99% dengan $N = 50$ adalah 0,361.

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa item yang korelasinya signifikan terdapat 11 item yang korelasinya di atas/ $>$ nilai r_{tabel} 0,01% sebesar 0,361 yaitu item 1 sebesar $0,955 > r_{tabel}$ 0,361, item 2 sebesar $0,979 > r_{tabel}$ 0,361, item 3 sebesar $0,969 > r_{tabel}$ 0,361, dan item 4 sebesar $0,968 > r_{tabel}$ 0,361, item 5 sebesar $0,986 > r_{tabel}$ 0,361, item 6 sebesar $0,967 > r_{tabel}$ 0,361, item 7 sebesar $0,979 > r_{tabel}$ 0,361, item 8 sebesar $0,973 > r_{tabel}$ 0,361,



item 9 sebesar $0,977 > r_{\text{tabel}} 0,361$, item 10 sebesar $0,988 > r_{\text{tabel}} 0,361$; dan item 11 sebesar $0,988 > r_{\text{tabel}} 0,361$. Dengan demikian, terdapat 11 item yang signifikans dianggap valid, dan yang dianggap tidak valid tidak ada.

3 Uji validitas dengan korelasi untuk produktivitas kerja karyawan (Y).

Untuk melakukan uji validitas item terhadap data di atas, maka terlebih dahulu dimasukkan data jawaban kuesioner dari karyawan untuk kepuasan nasabah lampiran 3 pada SPSS 11.0.

Setelah dilakukan pengolahan data lampiran 3 di atas ke dalam SPSS, maka diperoleh hasil perhitungan uji validitas yang dapat dilihat pada lampiran 7 mengenai hasil printout SPSS pengujian validitas produktivitas kerja karyawan (Y). Adapun rekapitulasi dari lampiran 7 dapat dilihat pada tabel 4.4 mengenai hasil analisis item instrumen produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.4
HASIL ANALISIS ITEM INSTRUMEN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0,976	Valid
2	0,983	Valid
3	0,960	Valid
4	0,981	Valid
5	0,976	Valid
6	0,960	Valid
7	0,965	Valid
8	0,876	Valid
9	0,968	Valid
10	0,727	Valid

Sumber : print out SPSS lampiran 7.

Untuk menguji apakah korelasi tersebut signifikan atau tidak, maka hasil uji r_{hitung} dapat dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 99% dengan $N = 50$ adalah 0,361.



Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa item yang korelasinya signifikansi terdapat 10 item yang korelasinya di atas/> nilai $r_{\text{tabel}} 0,01\%$ sebesar 0,361 yaitu item 1 sebesar $0,976 > r_{\text{tabel}} 0,361$, item 2 sebesar $0,983 > r_{\text{tabel}} 0,361$, item 3 sebesar $0,960 > r_{\text{tabel}} 0,361$, dan item 4 sebesar $0,981 > r_{\text{tabel}} 0,361$, item 5 sebesar $0,976 > r_{\text{tabel}} 0,361$, item 6 sebesar $0,960 > r_{\text{tabel}} 0,361$, item 7 sebesar $0,965 > r_{\text{tabel}} 0,361$, item 8 sebesar $0,876 > r_{\text{tabel}} 0,361$, item 9 sebesar $0,968 > r_{\text{tabel}} 0,361$; dan item 10 sebesar $0,727 > r_{\text{tabel}} 0,361$. Dengan demikian, terdapat 10 item yang signifikans dianggap valid, dan yang dianggap tidak valid tidak ada.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas Dengan Korelasi

1. Uji reliabilitas dengan korelasi untuk pelatihan karyawan (X).

Untuk pengujian reliabilitas dengan SPSS, maka digunakan metode yang paling banyak digunakan yaitu metode belah dua (*split half methode*). Yang dimaksud metode belah dua (*split half methode*) yaitu dihitung total skor nomor item ganjil dan genap. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 5 mengenai data skor item nomor ganjil dan genap pelatihan karyawan (X).

Berdasarkan pada lampiran 5 mengenai data skor item nomor ganjil dan genap pelatihan karyawan (X) untuk langkah selanjutnya dilakukan pengolahan data ke program SPSS yang dapat dilihat pada lampiran 6 mengenai hasil printout SPSS pengujian reliabilitas pelatihan karyawan (X).

Dari hasil printout SPSS pengujian reliabilitas pelatihan karyawan (X) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah



sebesar 0,989. Korelasi ini menunjukkan tingkat signifikansi yang tinggi, di mana tanda bidang dua menunjukkan bahwa korelasi signifikans pada $\alpha = 0,01\%$, artinya nilai korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar $0,989 >$ dari r_{tabel} sebesar 0,361 menunjukkan tingkat reliabilitas pelatihan karyawan (X) sangat tinggi.

2. Uji reliabilitas dengan korelasi untuk produktivitas kerja karyawan (Y).

Untuk pengujian reliabilitas dengan SPSS, maka digunakan metode yang paling banyak digunakan yaitu metode belah dua (*split half methode*). Yang dimaksud metode belah dua (*split half methode*) yaitu dihitung total skor nomor item ganjil dan genap. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 8 mengenai data skor item nomor ganjil dan genap produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan pada lampiran 8 mengenai data skor item nomor ganjil dan genap produktivitas kerja karyawan (Y) untuk langkah selanjutnya dilakukan pengolahan data ke program SPSS yang dapat dilihat pada lampiran 9 mengenai hasil printout SPSS pengujian reliabilitas produktivitas kerja karyawan (Y).

Dari hasil printout SPSS pengujian reliabilitas produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar 0,968. Korelasi ini menunjukkan tingkat signifikansi yang tinggi, di mana tanda bidang satu menunjukkan bahwa korelasi signifikans pada $\alpha = 0,01\%$, artinya nilai korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar $0,968 >$ dari r_{tabel} sebesar 0,361 menunjukkan tingkat reliabilitas produktivitas kerja karyawan (Y) yang sangat tinggi.



4.3.2 Analisis Otokorelasi

Berdasarkan lampiran 3, diketahui pada tabel *model summary* yaitu pada nilai Durbin-Watson sebesar 1,963. Dengan $\alpha = 5\%$, $n = 50$ dan $k = 1$, maka didapat harga Durbin Watson tabel yaitu $d_i = 1,50$ dan $d_u = 1,39$. Artinya uji d_u $1,963 > 1,39$, maka H_0 diterima, jadi tidak ada otokorelasi dalam model regresi tersebut.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam pengujian hipotesis ini, penulis kemukakan pengolahan data dengan memasukkan data variabel bebas pelatihan karyawan (X) dan variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) ke dalam komputer dengan menggunakan komputer dengan aplikasi program SPSS 11.0, yaitu dengan cara analisis data statistik. Model analisis data yang dipergunakan dalam penelitian, adalah dengan menggunakan regresi linier sederhana, dimana persamaannya yaitu $Y = a + bX$.

Adapun data-data variabel bebas pelatihan karyawan (X) dan variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) yang dimaksud dapat dilihat pada lampiran 10. Data yang terdapat pada lampiran 10, pengolahannya diproses dengan menggunakan program SPSS 11.0, yaitu dengan cara analisis data dengan menggunakan program statistik komputer, yaitu analisa regresi linier sederhana.

Tujuan memasukkan data-data diolah ke dalam program SPSS 11.0, yaitu agar diketahui apakah ada pengaruh antara pelatihan karyawan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Darmo Surabaya. Hasil pengolahan data-data variabel bebas pelatihan karyawan (X) dan



variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) tersebut, setelah dimasukkan ke dalam menu regression analisis dapat dilihat pada lampiran 11.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana yang disajikan pada lampiran 11 dapat direkapitulasikan pada tabel 4.5, sebagai berikut :

Tabel 4.5
HASIL PERHITUNGAN REGRESI LINIER SEDERHANA
ANTARA PELATIHAN KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN

Var.	Regression Coefficient	STD. Error	t	Sig.	Partial/r ²
X	0,709	0,041	17,491	0,000	0,930
Constant	11,439	1,803	6,345	0,000	
STD. Error of EST.	=3,007				
Adjusted R. Squared	=0,862				
R. Squared	=0,864				
Multiple R	=0,930				

Sumber : lampiran 11 telah diolah.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut : $Y = 11,439 + 0,709X$.

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa konstanta (a) sebesar 11,439, artinya apabila variabel bebas pelatihan karyawan (X) tersebut sama dengan konstan, maka diprediksikan variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 11,439 satuan.

Dan jika variabel bebas pelatihan karyawan (X) berubah dengan satu satuan, maka variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,709 satuan dengan anggapan variabel bebas pelatihan karyawan tetap.

4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana antara pelatihan karyawan dengan produktivitas kerja karyawan pada tabel 4.5 di atas, diperoleh



hasil R^2 (R^2 squared) sebesar 0,864, dapat dikatakan bahwa 86,40% perubahan variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) disebabkan oleh perubahan variabel bebas pelatihan karyawan (X) secara bersama-sama.

Sisanya yang 13,60% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model regresi.

4.3.5 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian secara simultan (Uji F).

Untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas secara simultan atau keseluruhan terhadap variabel terikat digunakan uji F. Berdasarkan pada lampiran 11, diketahui analisis varians hubungan secara simultan atau keseluruhan, yaitu :

Tabel 4.6
ANALISIS VARIANS HUBUNGAN

Source	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Regression	2765,746	1	2765,746	305,935	0,000
Error	433,934	48	9,040		
Total	3199,680	49			

Sumber : data lampiran 11.

Pengujian secara simultan (uji F) ini, dapat dipresentasikan ke dalam prosedur uji F dengan hipotesis, yaitu sebagai berikut :

a. $H_0 : b = 0$ (tidak ada pengaruh).

$H_0 : b \neq 0$ (ada pengaruh).

b. Df pembilang 1, df penyebut 48,

Jadi $F_{tabel} = 4,08$

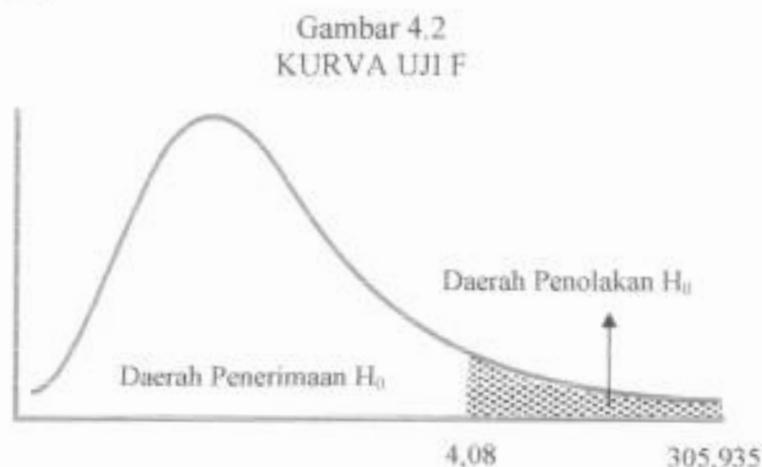
c. F_{hitung} dapat dicari dengan rumus :



$$F_{hitung} = \frac{\text{SSE dari MS}}{\text{SSR dari MS}}$$

$$F_{hitung} = \frac{2,765,746}{9,040} = 305,935$$

d. Kurva uji F :



e. Kriteria pengujian.

H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.

f. Hasil pengujian.

Berdasarkan kriteria pengujian uji F pada tabel 4.6 di atas, diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 305,935 dengan probabilitas kesalahan 0,000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas kualitas pelayanan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) yang sangat erat dan menakutkan.

2. Pengujian secara parsial (Uji t).

Dalam melakukan pengujian secara parsial (uji t) ini variabel bebas pelatihan karyawan (X) akan diuji pengaruhnya secara individu terhadap



variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y). Adapun kriteria pengujian uji t sebagai berikut :

1) $H_0 : b = 0$ (tidak ada pengaruh);

$H_0 : b \neq 0$ (ada pengaruh).

2) *Level of significant* = 0,05.

$df = n - k - 1 = 100 - 1 - 1 = 98$; diketahui $t_{tabel} = 1,960$

3) Perhitungan t_{hitung} :

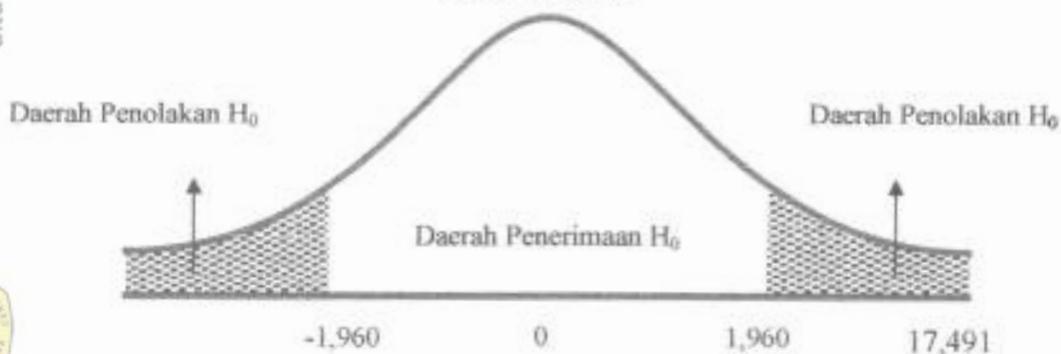
$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Gambar 4.3
KURVA UJI t



Berdasarkan kriteria di atas, bahwa hasil pengujian secara parsial (uji t) ini variabel bebas pelatihan karyawan (X) terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena $t_{hitung} (17,491) > t_{tabel} (1,960)$. Hal ini, berarti bahwa variabel bebas pelatihan karyawan (X) ada pengaruh dengan variabel terikat

produktivitas kerja karyawan (Y). Artinya, bahwa variabel bebas pelatihan karyawan (X) merupakan pelayanan yang diberikan secara optimal yang sebenarnya dengan probabilitas kesalahan 0,000% yaitu artinya sangat signifikan.

Hubungan atau pengaruh yang murni dari variabel bebas pelatihan karyawan (X) terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y), dimana variabel bebas pelatihan karyawan (X) dianggap konstan sangat kuat dan menyakinkan ditunjukkan oleh nilai koefisien parsial/korelasi (r^2) sebesar 0,930 dengan signifikan sebesar 0,000.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan uraian di atas, mengenai pelatihan karyawan (X) PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Darmo Surabaya terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y), bahwa :

1. Dari uji validitas untuk pelatihan karyawan (X) menunjukkan bahwa terdapat 11 item yang signifikans dianggap valid, dan tidak signifikans yang dianggap tidak valid tidak ada. Dan untuk uji validitas untuk produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa terdapat 10 item yang signifikans dianggap valid, dan yang tidak signifikans dianggap tidak valid.
2. Dari uji reliabilitas untuk pelatihan karyawan (X) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar $0,989 >$ dari r_{tabel} sebesar 0,361 menunjukkan tingkat reabilitas pelatihan karyawan (X) sangat tinggi. Serta uji reliabilitas untuk produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah



sebesar $0,968 >$ dari r_{tabel} sebesar $0,361$ menunjukkan tingkat reliabilitas produktivitas kerja karyawan (Y) yang sangat tinggi.

3. Nilai Durbin-Watson sebesar $1,963$. Dengan $\alpha = 5\%$, $n = 50$ dan $k = 1$, maka didapat harga Durbin Watson tabel yaitu $d_i = 1,50$ dan $d_u = 1,39$. Artinya uji d_u $1,963 > 1,39$, maka H_0 diterima, jadi tidak ada otokorelasi dalam model regresi.
4. Nilai t_{hitung} untuk variabel bebas pelatihan karyawan (X) sebesar $17,491 >$ t_{tabel} $1,960$, artinya terdapat pengaruh antara pelatihan karyawan (X) terhadap kepuasan nasabah PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Darmo Surabaya.
5. Nilai koefisien regresi untuk variabel bebas pelatihan karyawan (X) sebesar $0,709$ berarti jika variabel bebas pelatihan karyawan (X) berubah dengan satu satuan, maka variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) akan berubah sebesar $0,709$ satuan.
6. Dan nilai koefisien parsial/korelasi (r^2) sebesar $0,930$ dengan signifikan $0,000$ artinya variasi (perubahan) variabel bebas pelatihan karyawan (X) mampu menjelaskan variasi (perubahan) kepuasan nasabah sebesar $93,00\%$.
7. Hasil R^2 *squared* sebesar $0,864$, artinya bahwa $86,40\%$ perubahan variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) disebabkan oleh perubahan variabel bebas pelatihan karyawan secara bersama-sama, sisanya $13,60\%$ disebabkan oleh variabel lain.
8. Dari uji F *test*, didapat F_{hitung} $305,935$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Oleh karena probabilitas ($0,000$) jauh lebih kecil dari $0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan.

