

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**HUBUNGAN *ON THE JOB TRAINING* DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA**

PT BPR UNISRITAMA PEKANBARU

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



Syafardi

NPM : 177210354

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
PEKANBARU**

2021

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah Yang Di tulis Dalam Bentuk Naskah Skripsi
Yang Sederhana Ini,Ku Persembahkan Sebagai Sedikit
Tanda Bakti dan Ucapan Terima Kasih Ku Kepada
Segenap Hamba Allah Yang Ku Tuliskan Berikut Ini Yang
Telah Banyak Berjasa Dalam Perjalanan Kehidupan Ku
Sampai Saat Ini.

Khusus Untuk Ayahanda Tamsir
Bersama Ibunda Tercinta Asmah

Terima Kasih Atas Segala Limpahan Kasih Sayang Yang Tidak
Berbatas Yang Telah Beliau Curahkan Kepada Ku,
Semoga Allah SWT Selalu Melimpahkan Rahmat dan
Karunia Yang Tiada Terputus Kepada Kedua Orang Tua ku,Amin...
Kepada Yang Tersayang Kedua Adik-Adikku Yang Terkasih

Nina Andari dan Suryandi

Terima Kasih Selama Ini Selalu Menyambut Ku
Dengan Senyuman dan Candaan
Setiap Kali Aku Pulang Ke Rumah
Cukup Dengan Senyuman dan Candaan Kecil Seperti Itulah
Yang Menjadi Penyemangat Bagi Ku
Agar Mampu Menyelesaikan Study Ini Tepat Waktu.

Terakhir,Terima Kasih Juga Kepada Seluruh Keluarga Besar dan Teman – Teman
Kost Jogant

Yang telah memberikan dukungan dan motivasi

Hingga akhirnya penulisan skripsi ini

Dapat terselesaikan Dengan Baik Hingga Akhir.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat membuat pengajuan usulan penelitian skripsi dengan judul “ Hubungan *On The Job Training* Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru”, yang secara akademis di buat untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Islam Riau.

Selama menjalani proses perkuliahan hingga sampai pada tahap penyusunan usulan penelitian skripsi ini, penulis menyadari telah banyak mendapatkan dukungan moril dan materiil dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr.H.Syafrinaldi,S.H.,M.CL selaku Rektor Universitas Islam Riau Pekanbaru.
2. Bapak Dr.Syahrul Akmal Latif.M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
3. Bapak Arief Rifa'I Harahap,S.Sos.,M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau beserta jajaran dosen pada program studi administrasi bisnis yang telah memfasilitasi serta memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan penyusunan usulan penelitian skripsi ini.

4. Bapak Drs.Parjiyana.,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan menyediakan waktu dan kesempatan kepada penulis dalam memberikan bimbingan dan arahan selama mengikuti proses bimbingan penyusunan penelitian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang dengan setulus hati telah memberikan ilmunya kepada penulis selama mengikuti proses pembelajaran dengan mendidik dan selalu memberikan motivasi serta arahan sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Staff dan Karyawan Tata Usaha Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis selama mengurus berkas-berkas administrasi sebagai syarat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak Nancy Tahar.S.E selaku direktur utama PT.BPR Unisritma Pekanbaru beserta seluruh jajaran kerja dan seluruh karyawan yang telah membantu penulis dalam melakukan pengumpulan data untuk kebutuhan penelitian ini.
8. Kedua orang tua penulis yaitu bapak Tamsir dan ibu Asmah serta seluruh keluarga yang telah memberikan banyak motivasi dan dukungan serta doa kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah bantu membantu penulis,terutama teman-teman seperjuanganku kos *jogant* yang telah banyak memberikan dukungan

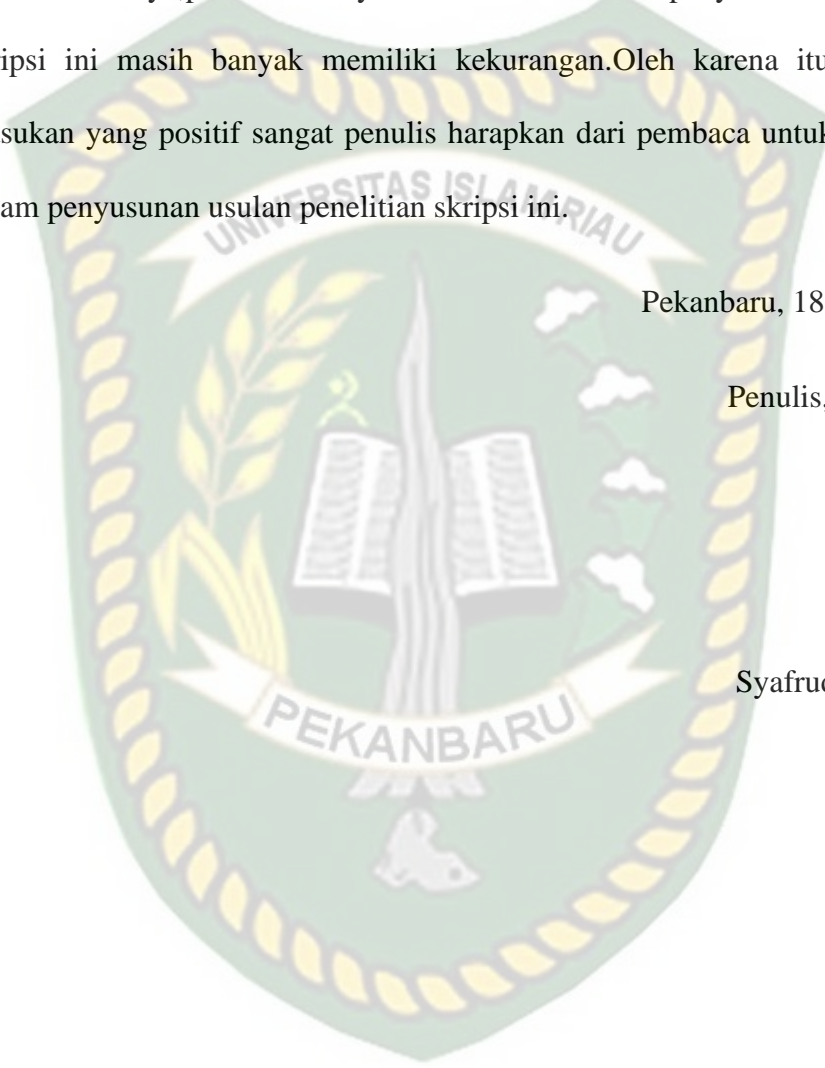
motivasi dan juga sebagai *support system* bagi penulis selama menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi ini.

Akhirnya,penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan.Oleh karena itu,kritik dan masukan yang positif sangat penulis harapkan dari pembaca untuk perbaikan dalam penyusunan usulan penelitian skripsi ini.

Pekanbaru, 18 April 2021

Penulis,

Syafrudi



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING_	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF SKRIPSI_	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR_	vii
DAFTAR ISI_	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR_	xv
DAFTAR LAMPIRAN_	xvi
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH_	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT_	xix
BAB 1 : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	11
A. Studi Kepustakaan.....	11
1. Konsep Administrasi.....	11
2. Konsep Organisasi	12
3. Konsep Manajemen	13
4. Konsep Sumber Daya Manusia	14
5. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
6. Konsep Pelatihan	19
7. Konsep <i>On The Job Training</i>	21

8. Konsep Kinerja	25
9. Konsep Perbankan	27
10. Penelitian Terdahulu	36
B. Kerangka Pikir	39
C. Hipotesis.....	40
D. Konsep Operasional	40
E. Operasionalisasi Variabel.....	43
F. Teknik Pengukuran	47
BAB III : METODE PENELITIAN.....	48
A. Tipe Penelitian	48
B. Lokasi Penelitian.....	48
C. Populasi dan Sampel	49
D. Teknik Penarikan Sampel	50
E. Jenis dan Sumber Data	51
F. Teknik Pengumpulan Data.....	52
G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	53
1. Uji Validitas.....	53
2. Uji Reliabilitas Instrumen	54
3. Analisis Korelasi Pearson Product Moment	55
4. Analisis Regresi Linier Sederhana	57
5. Koefisien Determinasi	58
H. Jadwal Rencana Kegiatan Penelitian	59
I. Rencana Sistematika Laporan Penelitian.....	61
BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN.....	63
A. Sejarah Ringkas PT.BPR Unisritama Pekanbaru.....	63
B. Visi dan Misi PT.BPR Unisritama Pekanbaru	64
C. Struktur Organisasi PT.BPR Unisritama Pekanbaru.....	65
D. Tugas dan Fungsi Organisasi	67

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	78
A. Identitas Responden	78
B. Hasil dan Pembahasan Data Indikator <i>On The Job Training</i>	84
C. Hasil dan Pembahasan Data Indikator Kinerja Karyawan	100
D. Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis.....	120
1. Pengujian Instrumen Penelitian.....	120
a. Uji Validitas.....	120
b. Uji Reliabilitas.....	123
2. Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	125
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	126
4. Analisis Regresi Linier Sederhana	126
5. Koefisien Determinasi	128
E. Pembahasan	129
BAB VI : PENUTUP	131
A. Kesimpulan.....	131
B. Saran	133
DAFTAR KEPUSTAKAAN	135
LAMPIRAN	138

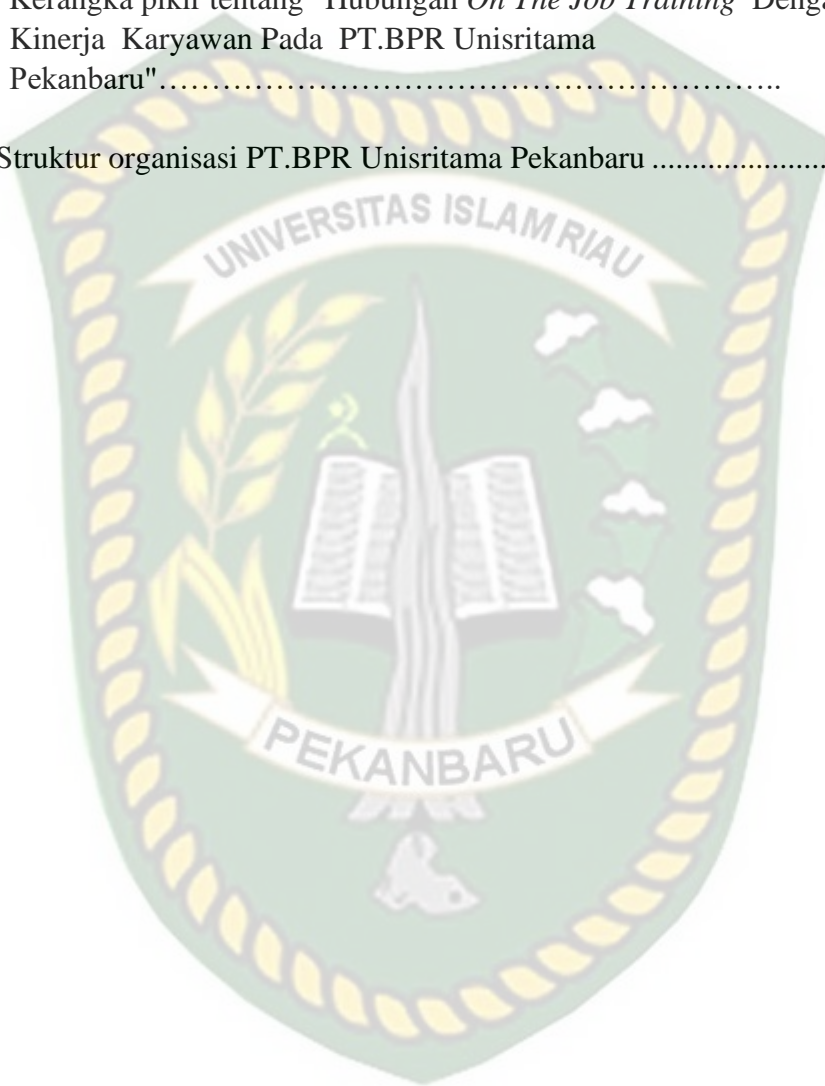
DAFTAR TABEL

TABEL		Halaman
1.1.	Jenis - jenis produk dan layanan jasa keuangan PT.BPR Unisritama Pekanbaru	4
1.2.	Persentase jumlah tingkat penyaluran kredit PT.BPR Unisritama Pekanbaru	5
1.3.	Program " <i>in house training</i> " PT.BPR Unisritama Pekanbaru	7
II.1.	Penelitian terdahulu	36
II.2.	Operasionalisasi variabel penelitian	43
II.3.	Teknik pengukuran skala likert	47
III.1.	Jumlah populasi dan sampel penelitian	49
III.2.	Klasifikasi nilai koefisien korelasi dan kekuatan hubungan	56
V.1	Karakteristik responden menurut jenis kelamin	79
V.2	Karakteristik responden menurut usia	80
V.3	Karakteristik responden menurut jenjang pendidikan	81
V.4	Karakteristik responden menurut masa kerja	82
V.5	Karakteristik responden menurut status kepegawaian.....	83
V.6	Rekapitulasi data tanggapan responden tentang bimbingan.....	84
V.7	Rekapitulasi data tanggapan responden tentang rotasi jabatan.....	87
V.8	Rekapitulasi data tanggapan responden tentang penugasan sementara (<i>understudy</i>).....	89
V.9	Rekapitulasi data tanggapan responden tentang instruksi pekerjaan... 93	
V.10	Rekapitulasi data tanggapan responden tentang magang	95
V.11	Rekapitulasi rata-rata persentase indikator <i>on the job training</i>	98
V.12	Rekapitulasi data tanggapan responden tentang kualitas	100

V.13	Rekapitulasi data tanggapan responden tentang kuantitas.....	103
V.14	Rekapitulasi data tanggapan responden tentang ketepatan waktu.....	107
V.15	Rekapitulasi data tanggapan responden tentang efektivitas.....	110
V.16	Rekapitulasi data tanggapan responden tentang kemandirian.....	113
V.17	Rekapitulasi data tanggapan responden tentang komitmen kerja.....	116
V.18	Rekapitulasi rata-rata persentase indikator kinerja karyawan.....	118
V.19	Hasil uji validitas variabel <i>on the job training</i>	121
V.20	Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan	122
V.21	Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian.....	124
V.22	Hasil uji korelasi <i>pearson product moment</i>	125
V.23	Hasil analisis regresi linier sederhana.....	127
V.24	Koefisien determinasi	128

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Halaman
II.1. Kerangka pikir tentang "Hubungan <i>On The Job Training</i> Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru"	39
IV.1 Struktur organisasi PT.BPR Unisritama Pekanbaru	66



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Halaman
1. Daftar kuesioner penelitian tentang <i>on the job training</i> dan kinerja karyawan.....	138
2. Daftar pedoman wawancara responden	144
3. Rekap telly data penelitian	154
4. Output program SPSS Versi 22.....	156
5. Photo dokumentasi hasil observasi penelitian.....	162
6. SK Dekan FISIPOL UIR.....	164
7. Surat izin riset Penelitian	165
8. Surat keterangan riset dari PT.BPR Unisritama Pekanbaru.. ..	166
9. Surat keterangan lulus plagiasi skripsi	167

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferensif Skripsi yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syafrudi
NPM : 177210354
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Usulan Penelitian : Hubungan *On The Job Training* Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Unisritama Pekanbaru

Atas naskah yang di daftarkan pada ujian konferensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik, dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata terbukti melanggar atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya akan menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil konferensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 19 April 2021
Pelaku Pernyataan,



Syafrudi

HUBUNGAN *ON THE JOB TRAINING* DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR UNISRITAMA PEKANBARU

ABSTRAK

Oleh : Syafrudi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan *on the job training* dengan kinerja karyawan pada PT BPR Unisritama Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 22 orang responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis deskriptif menunjukkan rata-rata responden menilai bahwa penerapan *on the job training* yang dilakukan perusahaan mendapatkan hasil penilaian yang berada dalam kategori baik dan kinerja karyawan pada PT. BPR Unisritama juga dinilai termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *on the job training* dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,775 dan nilai R Square sebesar 0,601 atau sebesar 60,1% merupakan besaran pengaruh *on the job training* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Unisritama Pekanbaru. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 39,9 % ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *On The Job Training*, Kinerja Karyawan

**ON THE JOB TRAINING RELATIONSHIP WITH EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT BPR UNISRITAMA PEKANBARU**

ABSTRACT

By: Syafrudi

This study aims to determine and analyze the relationship on the job training with the performance of employees at PT BPR Unisritama Pekanbaru. This type of research is a survey research with a quantitative approach. The sampling technique used is simple random sampling with a total sample of 22 respondents. The data used are questionnaires, observation, interviews and documentation. The results of the research obtained through descriptive analysis show that the average respondent assesses that the implementation of on the job training by the company is in the good category and the employee performance at PT. BPR Unisritama is also considered to be in the good category. Based on the results of the correlation test, it shows there is a strong relationship between on the job training and employee performance with a correlation coefficient value of 0.775 and an R Square value of 0.601 or 60.1%, which is the magnitude of the influence on the job training on employee performance at PT BPR Unisritama Pekanbaru. While the rest is equal to 39.9% is determined by other factors which are not discussed in this study.

Keywords: On The Job Training, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan bisnis global yang semakin ketat, saat ini semua perusahaan di tuntut untuk mampu memberikan terobosan – terobosan baru yang inovatif guna menjaga keberlangsungan kegiatan operasinya sehingga mampu bertahan untuk tetap eksis dari para kompetitornya..Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan sangat penting karena di dalam perusahaan.Sumber daya manusia berperan sebagai sebuah motor penggerak untuk mencapai tujuan organisasi yang hendak dicapai, sehingga kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi semakin meningkat sesuai perkembangan sistem dan divisi kerja di perusahaan tersebut.Salah satu proses dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan yang berperan penting untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM perusahaan yaitu melalui pelaksanaan program pelatihan karyawan.

Pelaksanaan program pelatihan harus dirancang dengan cermat dan teliti serta juga harus disesuaikan dengan kebutuhan kerja dan perkembangan organisasi yang bersangkutan.Saat ini,program pelatihan telah banyak diberikan oleh berbagai unit kerja dalam sektor bisnis guna untuk meningkatkan kemampuan kerja dan kinerja karyawan,Baik pada sektor bisnis yang berorientasi pada pengolahan produk maupun pada sektor bisnis yang berorientasi dalam menyediakan layanan jasa.Perbankan merupakan salah satu dari sekian banyak sektor bisnis yang

berorientasi dalam menyediakan layanan jasa keuangan yang seringkali memberikan program pelatihan kepada karyawan dalam unit kerjanya.

PT.BPR Unisritama merupakan salah satu bagian dari sebaran Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang beroperasi di kota pekanbaru yang berlokasi di Jl.Soekano-Hatta No.3 Pekanbaru dan didirikan pada tanggal 14 april 1992. PT.BPR Unisritama merupakan perusahaan yang berada dibawah naungan Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau dengan kepemilikan saham sebesar 85,62% dimiliki oleh YLPI Riau sedangkan sisanya sebesar 14,38% dimiliki oleh Bapak H.Imam Ghazali.S.H.,M.H selaku salah satu putra dari pendiri PT.BPR Unisritama.

Berdasarkan dari hasil observasi yang telah penulis laksanakan di PT.BPR Unisritama Pekanbaru,diketahui bahwa secara garis besar apabila dilihat berdasarkan pengelolaan sistem manajemen perusahaan,manajemen PT.BPR Unisritama dipimpin oleh direktur utama beserta komisaris utama dan direktur yang juga di bantu oleh pejabat eksekutif audit internal,kepala departemen seksi bisnis dan kepala departemen bagian operasional serta pejabat eksekutif manajemen risiko yang membawahi seluruh karyawan pada departemen seksi bisnis dan departemen bagian operasional.

Departemen seksi bisnis terdiri atas para karyawan yang menduduki posisi sebagai marketing kredit,admin kredit dan analisis kredit.Sedangkan untuk departemen bagian operasional di dalamnya terdiri atas para karyawan yang menduduki posisi sebagai staff teller,staff umum dan personalia,staff

accounting,staff IT,staff kantor kas yang berlokasi di area kampus UIR,*office boy,driver* dan *security*.

PT.BPR Unisritama saat ini sedang dihadapkan pada kondisi persaingan bisnis dengan begitu banyak jenis bank umum maupun BPR yang juga beroperasi di kota pekanbaru.Untuk menghadapi persaingan bisnis tersebut hingga saat ini PT.BPR Unisritama terus berupaya untuk memberikan beragam pelayanan jasa keuangan terbaiknya baik dalam bentuk pelayanan yang menyediakan produk tabungan,deposito,penyaluran kredit maupun beberapa layanan jasa keuangan lainnya

Dalam rangka untuk memberikan kemudahan dalam pelayanan registrasi calon nasabah baru,saat ini PT.BPR Unisritama telah menerapkan sistem registrasi online bagi masyarakat yang ingin menjadi bagian dari nasabah melalui laman situs <https://www.bprunisritama.com> yang sudah membuka layanan registrasi online nasabah untuk semua jenis produk tabungan dan kredit.Sehingga dengan tersedianya layanan registrasi online tersebut,masyarakat tidak harus datang secara langsung ke kantor PT.BPR Unisritama untuk melakukan proses registrasi.Namun,melalui layanan registrasi online tersebut bagi masyarakat yang ingin mendaftar sebagai bagian nasabah PT.BPR Unisritama cukup mengisi formulir registrasi online pada situs <https://www.bprunisritama.com>.

Dibawah ini merupakan data tentang jenis – jenis produk dan layanan jasa keuangan yang tersedia pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Tabel.I.1 Jenis–Jenis Produk dan Layanan Jasa Keuangan Pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

NO	Jenis – Jenis Produk			Layanan Jasa Keuangan	
	Tabungan	Deposito	Kredit	Pembayaran Uang Kuliah Mahasiswa UIR	Payment Point Online Bank (PPOB)
1	Tabungan Sejahtera	Deposito Bank Lain	Kredit Bakulan	Melayani pembayaran administrasi mahasiswa dan Pasca Sarjana UIR.	Pembayaran listrik pasca dan pra bayar.
2	Tabungan Sejahtera Kas	Deposito Masyarakat	Kredit Konsumtif		Pulsa All Operator.
3	Tabungan Simpanan Pelajar (Simpel)		Kredit Produktif		Transfer Antar bank.
4	Tabungan Umroh Warga				Cicilan Acc,FIF,Personal Loan,KTA SLB,KTA Citibank,BFI Finance.
5	Tabungan ku				Pembelian Tiket Pesawat Garuda Indonesia,Lion Air dan Air Asia.
6					Pembayaran TV Berlangganan.

Sumber : Hasil Observasi Penulis,2021

Penyaluran kredit merupakan salah satu bagian dari produk yang dikeluarkan oleh PT.BPR Unisritama Pekanbaru. Kredit yang akan diberikan suatu lembaga keuangan didasarkan pada prinsip kepercayaan kreditur dalam hal ini yaitu PT.BPR Unisritama yang telah terlebih dahulu telah melakukan analisis risiko kredit mengenai kemampuan finansial / usaha nasabah (debitur) yang sebelumnya telah mengajukan permohonan kredit secara tertulis untuk kembali mengembalikan dana yang sudah dipinjamkan selama periode waktu tertentu.

Di bawah ini merupakan data tabel persentase jumlah tingkat penyaluran kredit pada PT.BPR Unisritama untuk periode tahun 2016 – 2019.

Tabel I.2 Persentase Jumlah Tingkat Penyaluran Kredit Pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru Selama Periode 2016 – 2019.

NO	Periode	Jumlah Kredit	Tingkat Persentase
1	Des-2016	Rp.15.399,251	-
2	Mar-2017	Rp.16.409,106	7 %
3	Jun-2017	Rp.16.278,835	-1%
4	Sept-2017	Rp.15.537,665	-5%
5	Des-2017	Rp.15.114,316	-3%
6	Mar-2018	Rp.16.316,057	8%
7	Jun-2018	Rp.16.527,208	1%
8	Sept-2018	Rp.16.197,870	-2%
9	Des-2018	Rp.17.895,380	10%
10	Mar-2019	Rp.17.650,176	-1%
11	Jun-2019	Rp.17.987,085	2%

Sumber: PT.BPR Unisritama Pekanbaru,2019

Secara umum dilihat dari hasil uraian data tabel persentase tingkat penyaluran kredit PT.BPR Unisritama diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan persentase tingkat penyaluran kredit PT.BPR Unisritama mengalami fluktuasi yaitu dengan catatan bahwa selama periode tahun 2016 -2019 penyaluran kredit PT.BPR Unisritama mengalami 5 (lima) kali penurunan tingkat persentase penyaluran kredit dan 5 (lima) kali pula mengalami kenaikan persentase tingkat penyaluran kredit dan dilihat berdasarkan data terakhir untuk periode juni 2019 telah mengalami kenaikan sebesar 2% dengan total dana kredit yang disalurkan berjumlah sebesar Rp.17.987,085.

Terjadinya fluktuasi atau turun naiknya persentase pada tingkat penyaluran kredit pada PT.BPR Unisritama selama periode desember 2016 hingga juni 2019 disebabkan oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.Faktor internal diduga yaitu berupa pencapaian dana pihak ketiga (*Funding*) yang belum maksimal dan besarnya tingkat suku bunga yang berlaku pada kredit tersebut.Sedangkan faktor eksternal diduga disebabkan karena sebagai dampak dari adanya persaingan bisnis dan kinerja karyawan yang belum maksimal dalam memberikan pelayanan kepada nasabah.

Salah satu bentuk usaha yang dilakukan BPR Unisritama Pekanbaru untuk terus meningkatkan kualitas kinerja karyawannya adalah dengan melakukan kegiatan pengembangan SDM kepada para karyawannya melalui pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan kinerja karyawan BPR Unisritama agar menjadi lebih baik dan terampil.

Program pelatihan karyawan “*in house training*” merupakan salah satu bentuk program pengembangan SDM yang dilakukan PT.BPR Unisritama yang secara konsisten sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Tabel I.3 Program pelatihan karyawan “*in house training*” pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

NO	Nama Pelatihan	Tanggal Kegiatan	Departemen	Pelatih
1	Basic Banking Training	8 Desember 2018	Operasional	CRBD PT.BPR Unisritama
2	Peningkatan Kompetensi Karyawan.	11 Juli 2019	Operasional dan Seksi Bisnis	Dirut PT.BPR Unisritama
3	Penggajian.	24 Sept 2019	Operasional	Dirut PT.BPR Unisritama
4	Program Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (APU-PPT).	6 – 7 Oktober 2020	Operasional dan Seksi Bisnis	Komisaris PT.BPR Unisritama

Sumber : Hasil Observasi Penulis,2020

On the job training merupakan pelatihan yang dilakukan di tempat kerja,dimana seorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan dan pada dasarnya setiap karyawan memperoleh pelatihan di tempat kerja pada waktu mereka memasuki perusahaan (Swasto dalam Adha

Mycel Edie Eka Saputra,dkk,2015:3).Program pelatihan karyawan “*in house training*” merupakan salah satu bentuk penerapan *On the job training* yang dilakukan PT.BPR Unisritama yang bertujuan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan performa kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka terlihat betapa pentingnya peranan pelatihan sebagai salah upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian skripsi dengan judul “***Hubungan On The Job Training Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru*** “.

B.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas,maka penulis membuat rumusan masalah adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana *On The Job Training* Pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru ?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru ?
3. Bagaimanakah hubungan antara *On The Job Training* dengan kinerja karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru ?

CTujuan dan Kegunaan Penelitian

1.Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah diatas,maka rumusan masalah penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan tentang *On The Job Training* Pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan tentang Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan tentang hubungan antara *On The Job Training* dengan kinerja karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru ?

2.Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti Selanjutnya : Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumber data sekunder bagi kalangan peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang relavan atau sama.
2. Bagi Penulis : Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat digunakan sebagai referensi teoritis dalam mengembangkan khasanah keilmuan Administrasi Bisnis terutama yang menyangkut tentang pelatihan dan kinerja karyawan.
3. Bagi PT.BPR Unisritama Pekanbaru: Hasil penelitian ini di harapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak manajemen sebagai upaya dalam peningkatan kinerja karyawan dan pelaksanaan program pelatihan karyawan di masa yang akan datang

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A.Studi Kepustakaan

1.Konsep Administrasi

Administrasi adalah serangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan berupa surat menyurat dan pengelolaan data atau keterangan tertulis lainnya yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang didasarkan oleh rasionalita tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.(Zulkifli,2005:16).

Menurut Siagian (2007:3),mendefinisikan administrasi sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia tau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hebert A.Simon,administrasi adalah kegiatan-kegiatan kelompok kerja sama untuk mencapai tujuan bersama (dalam Pasolong,2012:50).

Menurut The Liang Gie (2009:9),administrasi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian pendapat ahli diatas,maka dapat di tarik kesimpulan bahwa administrasi adalah serangkaian proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang dilakukan guna untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.Konsep Organisasi

Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal,berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. (Hasibuan ,2013:24)

Menurut Waldo menyebutkan bahwa organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi (dalam Silalahi,2011:124).

Menurut Siagian (2008:7) mendefinisikan organisasi merupakan setisp bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah di tentukan dalam ikatan dimana terdapat seorang atau beberapa orang yang di sebut atasan dan seorang atau beberapa orang yang di sebut bawahan.

Lubis dan Husein mendefinisikan organisasi sebagai suatu kesatuan sosial dari kelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing yang sebagai suatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas sehingga dapat di pisahkan secara tegas dari lingkungannya.(dalam Sedarmayanti,2000:20).

Menurut Dimock juga mendefinisikan organisasi sebagai perpaduan secara sistematis dari bagian-bagian yang saling ketergantungan atau berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat mengenai kewenangan,koordinasi dan

pengawasan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah di tentukan (dalam Handayani,2002:42).

Berdasarkan uraian teori pendapat beberapa tokoh ahli diatas,maka dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi adalah sebuah perkumpulan orang-orang yang memiliki visi dan misi bersama yang didalamnya terdapat suatu hubungan kepentingan tertentu berdasarkan pada wewenang dan tanggung jawab yang bersifat tetap guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3.Konsep Manajemen

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*),pengorganisasian (*organizing*),pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*). (Afandi,2018:1),

Menurut Lilis Sulastrri (2014:14) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu seni mengatur yang melibatkan proses,cara dan tindakan tertentu seperti perencanaan,pengorganisasian,pengarahan dan pengendalian serta pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efektif dan efisien dengan dan melalui perantara orang lain.

Menurut Hasibuan (2010:9),manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Terry manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang telah di tentukan dengan menggunakan tangan orang lain (dalam Nawasi,2011:11).

Manajemen adalah proses perencanaan.pengorganisasian,pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan.(Handoko,2012:8).

Dari uraian penjelasan dari para ahli diatas,secara umum dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah proses perencanaan,pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian serta pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

4.Konsep Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain.(Mila Badriyah,2015:15).

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal.(M.T.E Harianja,2002:2).

Menurut Veitzal Rifai (2004:6) mendefinisikan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal,bahan,mesin dan metode / teknologi di ubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2003:244),mendefinisikan sumber daya manusia sebagai keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang di miliki pada setiap orang.

Menurut Edy Surisno (2016:3) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia yaitu merupakan satu–satunya sumber daya yang memiliki akal,perasaan,keinginan,keterampilan,pengetahuan,dorongan,daya dan karya (rasio,rasa dan karsa).

Berdasarkan uraian definisi tokoh ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan sebuah organisasi di berbagai level,baik level pimpinan atau top manajer,middle manajer maupun staf dan karyawan serta termasuk pula di dalamnya investor atau penanam modal.

4.1 Klasifikasi Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan

Secara umum menurut Sayuti Hasibuan (2000:12) menyatakan bahwa Sumber daya manusia dalam perusahaan terbagi menjadi tiga kelompok berikut ini.

- a. Investor yaitu setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
- b. Karyawan yaitu penjual jasa (pikiran atau tenaganya) untuk menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah di tetapkan terlebih dahulu sesuai perjanjian.

Posisi karyawan dalam sebuah perusahaan di bedakan sebagai berikut.

1. Karyawan operasional yaitu setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai perintah atasan.
2. Karyawan manajerial yaitu setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan di kerjakan sesuai dengan perintah.
- c. Pemimpin yaitu seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

5.Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik,mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. (Irham Fahmi ,2017:1)

Menurut Zulkifli Rusby (2016:1),manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan,pegawai,buruh,manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia adalah rentan yang luas dari aktivitas-aktivitas organisasi yang mencakup dalam pengadaan staf,latihan dan pengembangan,kompensasi,kesehatan dan keselamatan kerja,hubungan atasan dan bawahan (Dachnel Kamars,2005:277).

Robbin menggunakan istilah Organization Human Resources yang menegaskan bahwa tiga langkah pertama dalam organisasi sumber daya manusia yakni perencanaan, rekrutmen dan seleksi yang mana ketiganya memutuskan hasil daripada identifikasi dan pemilihan kemampuan pegawai kemudian tiga langkah berikutnya yaitu orientasi, training dan pembinaan karir. (dalam Prentice Hall, 2004:233).

Berdasarkan uraian teori dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dilimpahkan dalam bentuk wewenang dan tanggung jawab pekerjaan tertentu dengan harapan agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

5.1 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:2) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia sebagai berikut.

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a) Perencanaan sumber daya manusia
 - b) Analisis jabatan
 - c) Penarikan pegawai
 - d) Penempatan kerja
 - e) Orientasi kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b) Pengembangan karir
 - c) Penilaian prestasi kerja

3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - a) Balas jasa langsung berupa gaji atau upah dan insentif.
 - b) Balas jasa tak langsung berupa keuntungan (*benefit*) dan pelayanan dan kesejahteraan (*services*)
4. Integrasi mencakup:
 - a) Kebutuhan karyawan
 - b) Motivasi kerja
 - c) Kepuasan kerja
 - d) Disiplin kerja
 - e) Paartisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - a) Komunikasi kerja
 - b) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c) Pengendalian konflik kerja
 - d) Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja yaitu mencakup pemberhentian kerja karyawan (PHK).

6.Konsep Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya menjadi lebih efektif.(Kaswan,2016:2).

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.(Mangkunegara,2017:44).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:44),Pelatihan memiliki beberapa komponen diantaranya yaitu :

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
- c. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

6.1 Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Akrani,terdapat lima jenis pelatihan yang berbeda (dalam Kaswan,2016:213).Pelatihan – pelatihan itu adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan induksi (*Induction training*) yang bertujuan untuk mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat.
2. Pelatihan pekerjaan (*Job Training*) yaitu berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah untuk memberikan informasi dan petunjuk agar karyawan menyelesaikan pekerjaan secara sistematis,tepat,efisien dan dengan percaya diri.
3. Pelatihan untuk Promosi (*Training for promotion*) yaitu pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi dengan tujuan agar karyawan mampu beradaptasi dengan tugas dan pekerjaan baru tersebut.
4. Pelatihan penyegaran (*Refresher training*) yaitu bertujuan untuk memperbaharui keterampilan profesional,informasi,pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.

5. Pelatihan untuk pengembangan manajerial (*Training for managerial development*) yaitu pelatihan yang diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya sehingga dengan demikian memungkinkan akan menerima posisi yang lebih tinggi.

7. Konsep *On the job training*

On the job training merupakan pelatihan yang dilakukan di tempat kerja, dimana seorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan dan pada dasarnya setiap karyawan memperoleh pelatihan di tempat kerja pada waktu mereka memasuki perusahaan (Swasto dalam Adha Mycel Edie Eka Saputra, dkk, 2015:3).

Menurut Swasto (dalam Adha Mycel Edie Eka Saputra, dkk, 2015:3), ada beberapa macam pelatihan di tempat kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. *Coaching* (Bimbingan)
- b. Rotasi Jabatan
- c. Penugasan Sementara
- d. Instruksi Pekerjaan
- e. Magang (*Apprenticeship*)

1. Bimbingan (*Coaching*)

Bimbingan (*coaching*) merupakan metode pelatihan dimana manajemen memberikan bimbingan dan contoh atau model kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka (Syofyandi, 2008:117). Dalam metode ini, seorang pelatih akan memberikan praktek atau contoh kerja nyata secara langsung kepada karyawan yang dilatih.

Ada beberapa ciri-ciri *coaching* menurut Mangkunegara (2009:58), yaitu:

- a. *Coaching* biasanya dilakukan dengan pengawasan langsung berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan.
- b. Merupakan proses waktu yang lama.
- c. Di dasarkan hubungan atasan dan bawahan.
- d. Pelaksanaan langsung pada area pekerjaan.

Coaching adalah hubungan kemitraan antara coach dan karyawan. Proses *coaching* memusatkan pada pembelajaran kesinambungan, pertumbuhan dan perubahan yang membawa hasil dalam pembangunan keterpenuhan kebutuhan sumber daya internal seseorang. *Coaching* mengarahkan secara langsung atau tidak langsung energi dan keinginan karyawan untuk meningkatkan motivasi, mencapai tujuan dan memaksimalkan potensi. Inti dari *Coaching* adalah memberdayakan orang dengan memfasilitasi pembelajaran diri, pertumbuhan diri dan perbaikan kinerja.

Coaching mempunyai banyak manfaat diantaranya meliputi :

1. Mengatasi masalah kinerja.
2. Membangun keterampilan karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas.
4. Menyiapkan bawahan yang dapat dipromosikan.
5. Memperbaiki ikatan
6. Memperkuat budaya kerja positif (Wibowo,2007:173).

2. Rotasi Jabatan

Rotasi pekerjaan merupakan cara terbaik untuk memperkenalkan keragaman dalam karir karyawan. Rotasi karyawan meliputi pemberian serangkaian tugas kepada karyawan di wilayah fungsional yang berbeda di dalam organisasi. Tugas ini secara khusus bersifat horizontal daripada vertikal dan dapat meliputi melakukan gugus tugas atau bergerak dari posisi lini menuju posisi staf.

Selain itu, rotasi pekerjaan juga bisa memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mempelajari dan menggunakan keterampilan-keterampilan baru untuk memahami lebih baik fungsi-fungsi organisasi yang berbeda. Melalui rotasi pekerjaan juga dapat dijadikan sebagai media karyawan dalam membangun jaringan di dalam organisasi dan untuk menjadi lebih siap jika di berikan kesempatan promosi di masa mendatang.

3. Penugasan *Understudy*

Karyawan pengganti (*Understudy*) adalah peserta pelatihan untuk jabatan manajer yang mengambil tugas dan tanggung jawab penuh yang sedang di pegang oleh atasannya saat ini, ketika atasannya meninggalkan posisi karena

pensiun, pindah atau promosi. Penugasan *Understudy* bertujuan untuk mempersiapkan peserta pelatihan untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu jabatan atau posisi tertentu. Konsep *Understudy* merupakan suatu teknik karyawan yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer.

4. Instruksi pekerjaan

Latihan instruksi pekerjaan adalah metode yang digunakan dengan memberikan petunjuk-petunjuk pekerjaan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan agar melaksanakan pekerjaan mereka sekarang.

5. Magang (*apprenticeship*)

Magang melibatkan belajar karyawan atau para karyawan yang lebih berpengalaman. Pendekatan pelatihan ini mungkin dilengkapi dengan pelatihan kelas diluar pekerjaan. Keuntungan utama program magang adalah pembelajar / peserta magang memperoleh upah / gaji selama proses magang tersebut berlangsung dan peserta magang juga memperoleh pengalaman dan keterampilan kerja yang didapatkan dari hasil mengikuti program magang tersebut. Namun, kekurangan dari program magang adalah tidak ada jaminan bahwa pekerjaan akan tetap tersedia ketika program magang telah selesai.

8. Konsep Kinerja

Amstrong dan Baron mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (dalam Irham Fahmi, 2017:176).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017:67).

Berdasarkan pada tinggi rendahnya kinerja, menurut Fuad (2000:62) mengklasifikasikan kinerja karyawan menjadi tiga kategori, meliputi:

1. Kinerja tinggi (*high performer*)

Merupakan suatu pencapaian kerja karyawan yang dapat melampaui tolak ukur kinerja yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

2. Kinerja sedang (*middle performer*)

Karyawan yang dapat mencapai tolak ukur kinerja yang diharapkan apabila kondisi pekerjaan yang dihadapi dalam keadaan normal atau gagal mencapai tingkat kinerja yang ditetapkan manajemen karena faktor eksternal diluar kemampuan kerja karyawan tersebut.

3. Kinerja rendah (*low performer*)

Karyawan yang dikarenakan oleh usahanya sendiri senantiasa tidak mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

8.1 Konsep Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (dalam Bandari, 2016:21), indikator kinerja yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan dan digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja dari hari demi hari organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu,terdapat enam indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Robbin (dalam Bandari,2016:21) yaitu.

1. Kualitas

Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit,jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,uang.teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat mrnjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

9. Konsep Perbankan

7.1 Pengertian Bank

Pada dasarnya bank dapat diartikan sebagai lembaga yang memediasi antara pihak surplus dana dengan pihak defisit dana. Pihak surplus dana adalah masyarakat yang memiliki uang lebih yang dapat disimpan dalam bank dalam bentuk giro, deposito dan tabungan. Sedangkan pihak defisit dana adalah masyarakat yang mengalami kekurangan dana yang dapat dipenuhi dengan cara meminjam di bank dalam bentuk kredit (*loan*).

Menurut UU Nomor 7 tahun 1992 menerangkan bahwa bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat kembali dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Menurut UU Nomor 10 tahun 1998 menambahkan definisi bank juga berfungsi sebagai tempat untuk penitipan atau penyimpanan uang dengan cara bank memberikans surat atau selemba kertas dalam bentuk sebagai berikut: rekening koran atau giro (*demand deposit*), deposito berjangka (*time deposit*) dan tabungan (*saving deposit*).

Berdasarkan uraian teori diatas dapat disimpulkan bahwa bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

7.2 Fungsi – Fungsi Bank

Koch dan Donald (2001:76) menyatakan bahwa bank berfungsi sebagai lembaga intermediasi. Intermediasi keuangan adalah proses pembelian surplus dana dari unit ekonomi yaitu sektor usaha, pemerintah dan individu atau rumah tangga untuk disalurkan kepada unit ekonomi defisit. Dengan kata lain, intermediasi keuangan adalah kegiatan pengalihan dana dari penabung atau kreditur (*ultimate lenders*) kepada peminjam atau debitur (*ultimate borrowers*).

Sebagai lembaga intermediasi keuangan, bank memiliki fungsi utama dan fungsi sampingan (Sumartik, 2018:14). Sesuai dengan tugasnya maka fungsi utama bank adalah sebagai berikut.

1. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, deposito berjangka, giro ataupun bentuk simpanan lainnya. Dengan pengimpun dana ini, bank menjamin keamanan uang masyarakat tersebut sekaligus memberikan bunga untuk dana tersebut.
2. Menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau pinjaman dana.

Sedangkan fungsi tambahan dari bank adalah sebagai berikut.

1. Mendukung kelancaran mekanisme pembayaran.
2. Mendukung kelancaran transaksi internasional.
3. Penciptaan uang.
4. Sarana investasi.
5. Penyimpanan barang berharga.

7.3 Jenis-Jenis Bank

Secara umum, jenis-jenis bank dapat diklasifikasikan berdasarkan beberapa aspek diantaranya jenis-jenis bank berdasarkan fungsinya, berdasarkan kepemilikannya, statusnya, kegiatan operasionalnya, bentuk badan usahanya hingga jenis bank menurut organisasinya.

A. Jenis-Jenis Bank Berdasarkan Fungsinya

1. Bank Sentral yaitu sebuah institusi dalam suatu negara yang bertanggung jawab atas kebijakan moneter di wilayah negara tersebut. Bank sentral berusaha untuk menjaga stabilitas nilai mata uang, sektor perbankan dan sistem finansial secara keseluruhan. Di Indonesia fungsi bank central di selenggarakan oleh Bank Indonesia.
2. Bank Umum adalah suatu bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

3. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran seperti yang disediakan pada bank umum.

B. Jenis-Jenis Bank Berdasarkan Kepemilikannya

1. Bank Milik Pemerintah adalah bank yang sebagian atau seluruh sahamnya dimiliki oleh pemerintah Indonesia, contohnya seperti Bank mandiri, Bank Republik Indonesia dan Bank Tabungan Negara.
2. Bank Milik Swasta Nasional adalah suatu bank dimana sebagian besar sahamnya dimiliki oleh swasta nasional serta akta pendiriannya pun didirikan oleh pihak swasta dan pembagaian keuntungannya juga dimiliki oleh swasta nasional. Bank swasta dibedakan menjadi dua yaitu bank swasta nasional devisa dan bank swasta nasional non devisa. Contoh: Bank muamalat, Bank Central Asia, Bank Bumi Putra, Bank Niaga, Bank Universal dan Bank Mega.
3. Bank Milik Koperasi yaitu bank yang kepemilikan sahamnya dimiliki oleh perusahaan yang berbadan hukum koperasi. Contoh: Bank Umum Koperasi Indonesia.
4. Bank Milik Campuran adalah bank yang kepemilikan sahamnya bercampur antara pihak asing dan pihak swasta nasional namun mayoritas saham bank ini dimiliki oleh Warga Negara Indonesia. Contoh: Bank ANZ

Indonesia, Bank BNP Paribas Indonesia, Bank Capital Indonesia, Bank Chinatrust Indonesia, Bank DBS Indonesia dan lain-lain.

5. Bank Milik Asing merupakan cabang dari sebuah bank yang ada diluar negeri. bank milik swasta asing atau pemerintah asing. Contoh: *Bank of America, Bangkok Bank, Citibank, HSBC, JPMorgan Chase, The Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ.*

C. Jenis-Jenis Bank Dilihat dari Statusnya

1. Bank Devisa adalah bank yang dapat melaksanakan transaksi keluar negeri atau berhubungan dengan mata uang asing secara keseluruhan.
2. Bank Non-Devisa adalah bank yang belum mempunyai izin untuk melakukan transaksi layaknya bank devisa. Jadi, bank non-devisa hanya dalam batas-batas wilayah negara yang terbatas.

D. Jenis-Jenis Bank Berdasarkan Kegiatan Operasionalnya

1. Bank Konvensional adalah bank yang melaksanakan kegiatan usahanya secara konvensional yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran secara umum berdasarkan prosedur dan ketentuan yang telah ditetapkan. Bank konvensional pada umumnya beroperasi dengan mengeluarkan produk-produk untuk menyerap dana masyarakat antara lain tabungan, simpanan deposito dan giro serta menyalurkan kembali dana tersebut kepada masyarakat dalam bentuk penyaluran kredit.

2. Bank Syariah adalah perbankan yang segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah yang mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.

E. Jenis-Jenis Bank Menurut Bentuk Badan Usaha

1. Bank berbentuk Perseroan Terbatas (PT).
2. Bank berbentuk Firma,
3. Bank berbentuk Koperasi.
4. Bank berbentuk Perusahaan Perorangan.

F. Jenis-Jenis Bank Menurut Organisasinya

1. *Unit Banking* yaitu bank yang hanya memiliki satu organisasi dan tidak memiliki cabang di daerah lain.
2. *Branch Banking* yaitu suatu bank yang memiliki cabang-cabang bank di daerah lain.
3. *Correspondency Banking* yaitu bank yang dapat melakukan kegiatan pemeriksaan dokumen ekspor impor dan kegiatan utamanya diluar negeri.

7.4 Kesehatan Bank

Kesehatan bank merupakan kepentingan bagi semua pihak terkait, baik pemilik, manajemen bank, masyarakat pengguna jasa bank, Bank Indonesia dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selaku otoritas pengawasan perbankan dan

pemerintah. Tingkat penilaian kesehatan pada bank umum di atur dalam Peraturan Bank Indonesia PBI Nomor 13 /1/PBI/2011 tentang penilaian kesehatan bank berdasarkan profil risiko sebagai penyempurnaan dari regulasi PBI Nomor 9/1/PBI/2007. Peraturan ini diperbaharui karena semakin berkembangnya bisnis perbankan sehingga masalah yang di alami lembaga perbankan juga bertambah semakin kompleks sehingga rentan akan risiko yang juga akhirnya akan berpengaruh pula pada tingkat kesehatan bank.

Secara umum terdapat beberapa metode yang digunakan untuk mengukur tingkat kesehatan suatu bank salah satunya menggunakan pendekatan peraturan Bank Indonesia No.9/1/PBI/2007 yang menyatakan bahwa unsur-unsur yang harus ada dalam penilaian tersebut adalah kecukupan modal (*Capital*), kualitas aset (*Assets*), kualitas manajemen (*Management*), rentabilitas (*Earnings*), likuiditas (*Liquidity*), sensitivitas terhadap risiko pasar (*Sensitivity to market risks*). Penilaian tingkat kesehatan bank melalui metode ini seringkali disingkat dengan nama metode CAMELS (Darmawi, 2011).

Namun sejalan dengan perkembangan sektor perbankan yang semakin kompleks maka penilaian kesehatan perbankan perlu ditambahkan dengan penerapan manajemen risiko dan *good corporate governance* (GCG) dimana dalam metode CAMELS belum mencakup kedua hal tersebut. Sehingga Bank Indonesia yang kala itu menjadi pengawas pada perbankan melengkapi metode penilaian kesehatan pada bank dengan memperbaharui peraturan Bank Indonesia PBI No.13/1/PBI/2011 tentang tingkat kesehatan bank dengan menggunakan pendekatan risiko (*Risk Based Bank Rating /RBBR*) yang selanjutnya disebut

dengan metode RGEC dengan indikator penilaiannya terdiri dari *Risk (R)*, *Good corporate governance (GCG)*, *Earnings (E)* dan *capital (C)*. Kemudian dari empat indikator tersebut penilaian dilakukan dengan cara dibandingkan dengan peringkat komposit (PK) pada masing-masing rasio (PBI No.13/1/PBI/2011). Peringkat tersebut terdiri dari kriteria penilaian yaitu sangat sehat, sehat, cukup sehat, kurang sehat dan tidak sehat.

7.5 Bank Perkreditan Rakyat (BPR)

Bank Perkreditan Rakyat atau disingkat BPR merupakan salah satu kelompok bank dari 2 (dua) kelompok bank yang dikategorikan berdasarkan UU Nomor 10 Tahun 1998 tentang perbankan. BPR memiliki peranan yang penting dalam penghimpunan dana dan penyaluran dana bagi masyarakat terutama bagi segmen tertentu yang familiar dengan operasi usaha BPR yaitu sektor usaha kecil, mikro dan menengah (UMKM). Karena bagi pelaku usaha UMKM, kehadiran BPR dapat dijadikan sebagai salah satu sumber pendanaan usaha mereka selain diperoleh dari lembaga keuangan lain termasuk didalamnya lembaga keuangan mikro, koperasi dan bank umum.

UU Nomor 10 Tahun 1998 tentang perbankan membatasi kegiatan operasional BPR hanya pada beberapa aktivitas keuangan diantaranya menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan berupa depositi berjangka dan tabungan, menyalurkan kredit, menempatkan dana pada Bank Indonesia dan bank lain. Sementara itu, beberapa aktivitas yang dilarang dilakukan oleh BPR diantaranya yaitu menerima simpanan dana masyarakat dalam bentuk giro dan ikut

serta dalam lalu lintas pembayaran seperti melakukan kegiatan usaha dalam valuta asing ataupun melakukan usaha diluar jenis usaha yang diperbolehkan termasuk penyertaan modal dan asuransi.

10. Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan, berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang relevan yang telah dilakukan

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

NO	Judul	Variabel	Metode	Hasil	Perbedaan
1	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.BPR Pekanbaru di Pekanbaru) Nama Peneliti : Firdaus Kurai (2018)	1.Pelatihan (X) 2.Kinerja (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif.	Secara simultan pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 88,3%, namun pengaruh pelatihan lebih dominan dibandingkan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Pekanbaru	Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis jalur sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan uji parsial (uji t).
2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja	1.Pelatihan (X) 2.Kompetensi (Z)	Penelitian kuantitatif dengan metode <i>explanator</i>	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan	Penelitian yang digunakan yaitu <i>explanatory research</i>

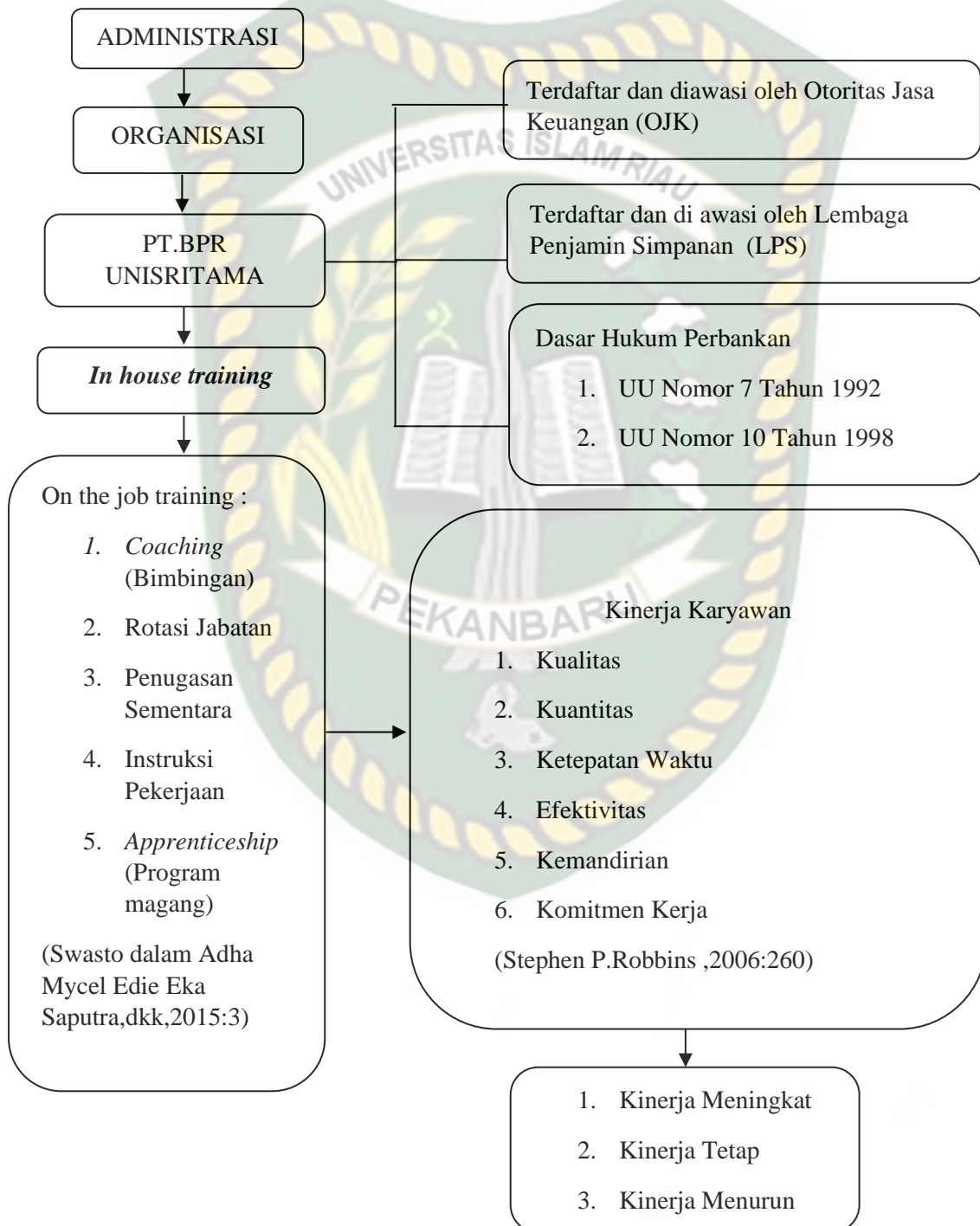
	<p>Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah)</p> <p>Peneliti :Okky Sandy Pranata,dkk (2018)</p>	<p>3.Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>y research.</p>	<p>antara pelatihan dengan kinerja karyawan serta kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>sedangkan penelitian ini merupakan penelitian kuantitaif asosiatif.</p>
3	<p>Pengaruh <i>On The Job Training</i> dan <i>Off The Job Training</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Suntory Garuda Beverage Sidoarjo).</p> <p>Peneliti : Fajar Setiawan,dkk (2017)</p>	<p>1.<i>On The Job Training</i> (X1)</p> <p>2.<i>On The Job Training</i> (X2)</p> <p>3.Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Metode explanator y research.</p>	<p>1. <i>On The Job Training</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. <i>Off The Job Training</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3.Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel <i>On The Job Training</i> dan <i>Off The Job Training</i> sebesar 53,4%</p>	<p>Pada penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel yaitu <i>On The Job Training</i> (X1), <i>Off The Job Training</i> (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sedangkan penelitian ini hanya menggunakan 2(dua) variabel yaitu <i>On The Job Training</i> dan Kinerja Karyawan (Y).</p>

				sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.	
4	<p>Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BPR Unisritama Pekanbaru.</p> <p>Nama Peneliti: Usnidar (2019)</p>	<p>1.Kompensasi (X) 2.Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Metode penelitian deskriptif kuantitatif.</p>	<p>Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada BPR Unisritama Pekanbaru.</p>	<p>Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebas (X),sedangkan penelitian ini menggunakan <i>on the job training</i> sebagai variabel bebas (X).</p>

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

B.Kerangka Pikir

Gambar II.1 Kerangka Pikir Penelitian Tentang “Hubungan *On The Job Training* Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru “



Sumber : Modifikasi Penulis,2021

C.Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan teori yang telah di paparkan di atas.maka dapat diangkat suatu hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- Ho = *On the job training* tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.
- Ha = *On the job training* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. Bank PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

D.Konsep Operasional

Untuk memberikan kesatuan pendapat maka perlu kiranya penulis mengemukakan konsep operasional yang merupakan konsep yang dipakai dalam proses penelitian yang di maksud untuk menterjemahkan konsep teoritis yang ada sehingga tercipta suatu pengertian di dalam penelitian ini.opeh karena itu penulis akan menjelaskan pemakaian konsep - konsep penelitian untuk menghindari kekeliruan dalam pemakaian konsep yang meliputi :

1. Administrasi adalah sebuah bangunan hubungan yang tertata secara sistematis yang membentuk sebuah jaringan yang saling bekerja sama satu sama lainnya untuk mendukung terwujudnya suatu mekanisme kerja yang tersusun dan mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi.
2. Organisasi adalah suatu wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan tujuan untuk mampu memberikan serta mewujudkan keinginan dari berbagai pihak dan tak terkecuali bagi pemiliknya.

3. Manajemen adalah suatu bidang keilmuan yang berfokus pada aktivitas perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan serta pengawasan terhadap seluruh sumber daya organisasi yang di gunakan untuk memastikan bahwa target dan tujuan organisasi tercapai.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu peran fungsi dari bidang ilmu manajemen yang mana fokus kegiatannya yaitu untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang di gunakan sebagai bagian dari motor penggerak pada organisasi tersebut.
5. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang diberikan untuk meningkatkan pengetahuan konseptual dan keterampilan karyawan pada level non manajerial.
6. *On the job training* merupakan pelatihan yang dilakukan di tempat kerja, dimana seorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan dan pada dasarnya setiap karyawan memperoleh pelatihan di tempat kerja pada waktu mereka memasuki perusahaan
7. Kinerja adalah suatu hasil akhir dari pekerjaan yang di peroleh dari sebuah rangkaian proses pelaksanaan aktivitas tertentu yang mana aktivitas tersebut dilakukan agar tujuan organisasi dapat dicapai.
8. UU Nomor 7 Tahun 1992 dan UU Nomor 10 Tahun 1998 merupakan regulasi yang menjadi dasar berdirinya dan pelaksanaan kegiatan perbankan termasuk juga BPR di Indonesia.

9. Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.
10. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan salah satu lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan layanan jasa dalam lalu lintas pembayaran.



E.Operasionalisasi Variabel

Tabel II.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru

NO	Konsep	Variabel	Indikator	Sub-indikator	Skala
1	<p><i>On the job training</i> merupakan pelatihan yang dilakukan di tempat kerja,dimana seorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan dan pada dasarnya setiap karyawan memperoleh pelatihan di tempat kerja pada waktu mereka memasuki perusahaan. (Swasto dalam Adha Mycel Edie Eka Saputra,dkk,2015:3).</p>	<p><i>On the job training.</i></p>	1.Coaching (Bimbingan)	<p>1.Pimpinan harus menerapkan bimbingan (<i>coaching</i>) yang efektif kepada seluruh karyawan.</p> <p>2.karyawan membutuhkan bimbingan dari sosok pimpinan yang mampu berperan sebagai seorang <i>coach</i> yang handal dalam setiap unit kerja.</p>	Ordinal
			2.Rotasi Jabatan	<p>1.Rotasi jabatan diperlukan karyawan guna untuk memperoleh kesempatan mempelajari atau menggunakan keahlian lain dirinya pada unit kerja yang berbeda.</p> <p>2.Karyawan mempunyai kesempatan yang sama dalam hal penugasan rotasi pekerjaan tanpa unsur KKN.</p>	Ordinal

			3. Penugasan Sementara	<p>1. Pimpinan PT.BPR Unisritama mengadakan penugasan sementara (<i>understudy</i>) bagi karyawan yang berkualifikasi tinggi.</p> <p>2. Setiap karyawan yang kompeten mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai pegawai pengganti (<i>understudy</i>) oleh pimpinan perusahaan.</p>	Ordinal
			4. Instruksi pekerjaan	<p>1. Karyawan selalu mendapatkan instruksi pekerjaan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.</p> <p>2. Adanya SOP tertulis yang berisi tentang petunjuk dan instruksi kerja bagi karyawan</p>	Ordinal
			5. <i>Apprenticeship</i> (Magang)	<p>1. Adanya bimbingan kerja dari karyawan profesional kepada karyawan magang.</p>	Ordinal

				2.Karyawan magang mendapatkan upah atau gaji selama mengikuti kegiatan magang tersebut.	
2	<p>Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi . (Irham Fahmi,2017:176).</p>	Kinerja	1.Kualitas	<p>1.Karyawan bekerja sesuai dengan petunjuk SOP Perusahaan.</p> <p>2.Karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan kerja yang mumpuni</p>	Ordinal
			2.Kuantitas	<p>1. Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keinginan dan arahan atasan.</p> <p>2.Mampu memenuhi beban kerja yang diberikan oleh pimpinan.</p>	Ordinal
			3.Ketepatan Waktu	<p>1.Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.</p> <p>2.Karyawan tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan olah atasan.</p>	Ordinal
			4.Efektivitas	<p>1.Karyawan memanfaatkan dengan baik dan bijak</p>	Ordinal

				<p>semua peralatan kantor yang diberikan perusahaan.</p> <p>2.Seluruh karyawan mampu bekerja secara efektif sesuai target pekerjaan yang diberikan perusahaan.</p>	
			5.Kemandirian	<p>1.Karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dilakukan.</p> <p>2.Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan orang lain.</p>	Ordinal
			6.Komitmen kerja	<p>1.Dedikasi kerja yang tinggi.</p> <p>2.Karyawan memiliki rasa memiliki (<i>sense of belonging</i>) dalam bekerja.</p>	Ordinal

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

F. Teknik Pengukuran

Pengukuran pada setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert yaitu digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, perencanaan tindakan dan hasil tindakan. (Sugiyono, 2015 : 199).

Pengukuran terhadap indikator variabel pada penelitian ini, selanjutnya di klasifikasikan menjadi empat bagian kategori penelitian yaitu sangat baik, baik, tidak baik, sangat tidak baik. Untuk setiap item pertanyaan yang di ajukan per indikator variabel, masing - masing alternatif jawabannya terdiri lima kategori dengan nilai skor sebagai berikut.

Tabel II.3 Tabel Pengukuran Skala Likert

Option	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Setuju	3
Sangat Setuju	4

Sumber : (Sugiyono, 2017 : 108)

BAB III

METODE PENELITIAN

A Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survey merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. (Sugiyono, 2017:7).

Penelitian kuantitatif bertumpu sangat kuat pada pengumpulan data berupa angka hasil pengukuran. Karena itu dalam penelitian ini, statistik memegang peran penting sebagai alat ukur untuk menganalisis jawaban masalah dari suatu penelitian yang mana pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah adanya "Hubungan *On The Job Training* Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru".

B.Lokasi Penelitian

PT.Bank Perkreditan Rakyat Unisritama adalah salah satu dari enam belas BPR yang beroperasi di kota Pekanbaru. BPR unisritama beralamat di Jl. Soekarno – Hatta No.3 Kubang Jaya, Pekanbaru. BPR Unisritama mulai beroperasi sejak tanggal 14 April 1992 yang mana sarana utama dalam pelayanan ditujukan kepada masyarakat, industri kecil dan untuk mencapai kesejahteraan para dosen dan karyawan Universitas Islam Riau, para guru yang bekerja dibawah naungan Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau

C.Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek / objek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2017:90).Sampel adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari Populasi tersebut (Sugiyono,2017:91).

Tabel.III.1 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

NO	Sub-Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1	Direktur Utama	1	-	-
2	Komisaris Utama	1	-	-
3	Direktur	1	-	-
4	Pejabat Eksekutif Audit Internal	1	1	100%
5	Kepala Dept.Seksi Bisnis	1	1	100%
6	Kepala Dept.Bagian Operasional	1	1	100%
7	Pejabat Eksekutif Manajemen Risiko	1	1	100%
8	Karyawan	18	18	100%
Jumlah		25	22	88%

Sumber :Data Olahan Penelitian,2021

Menurut Roscoe dalam buku *Research Methode For Business* (1982:253) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian salah satunya yaitu menyatakan bahwa “Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misal variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$ (Sugiyono, 2017:103).

Maka dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 22 orang yang terdiri dari 4 orang selaku pimpinan yaitu pejabat Eksekutif Audit Internal, Kepala Dept. Seksi Bisnis, Kepala Dept. Bagian Operasional dan Pejabat Eksekutif Manajemen Risiko serta 18 orang karyawan yang bekerja di departemen seksi bisnis dan departemen bagian operasional PT. BPR Unisritama Pekanbaru. Sedangkan pimpinan perusahaan yaitu komisaris utama, direktur utama dan direktur dijadikan sebagai *key informan* sehingga tidak dimasukkan dalam bagian pengambilan sampel pada penelitian ini.

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik Penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik simple random sampling yang merupakan termasuk dalam teknik penarikan probability sampling yaitu salah satu teknik penarikan sampel yang memberi peluang / kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017:92).

Simple random sampling, dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono, 2017:91).

E. Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau sumber pertama. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik) kejadian, kegiatan dan hasil pengujian. Data yang penulis peroleh dengan melakukan wawancara secara langsung menggunakan pedoman wawancara (kuesioner) tentang Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan permasalahan-permasalahn, menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer, dan memenuhi kesenjangan-kesenjangan informasi. Data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya profil PT. BPR Unisritama Pekanbaru.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian yang dimaksudkan adalah sebagai pencatatan peristiwa atau karakteristik dari sebagian atau seluruh elemen dari populasi penelitian. (Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2013:27).

Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan atau observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan atau laboratorium terhadap objek yang diteliti (Populasi dan sampel). Dalam penelitian ini objek penelitian adalah karyawan pada PT. BPR Unisritama Pekanbaru.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (populasi dan sampel).

3. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu cara untuk mengumpulkan data – data seperti seperti struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan dan dokumen – dokumen lainnya sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian.

G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen dinyatakan sah atau valid berarti memiliki validitas yang tinggi, begitupun sebaliknya apabila suatu instrumen memiliki nilai validitas yang rendah maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan atau mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Proses kerjanya adalah sebagai berikut.

1. Tentukan skor tiap butir dan skor total (jumlah skor seluruh butir).
2. Skor butir sebagai nilai X dan skor total sebagai nilai Y.
3. Tentukan indeks validitas setiap butir dengan mengkorelasikan skor setiap butir (X) dengan skor total (Y). Rumus korelasi yang digunakan adalah rumus korelasi pearson product moment sebagai berikut.

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

X : Jumlah skor tiap butir

Y: Jumlah skor total

4. Syarat minimum untuk dinyatakan suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$.

2.Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen dan melalui uji realibilitas juga dapat menunjukkan apakah instrumen tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan.

Rumus yang digunakan dalam menentukan reliabilitas instrumen penelitian ini adalah rumus berikut ini.

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum S_t^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan

S_i^2 = Varian total

Setelah di peroleh harga r hitung,selanjutnya untuk dapat di pastikan bahwa instrumenn yang di gunakan tersebut reliable atau tidak maka harga r hitung tersebut di konsultasikan dengan nilai harga pada r tabel.Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel ($r_h > r_t$) maka butir instrument tersebut reliabel,sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel ($r_h < r_t$) maka butir instrument tersebut tidak reliable (Nidjo Sandjojo,2011:152-153).

3.Analisis Korelasi Pearson Product Moment (r)

Koefisien korelasi pearson digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).Korelasi Pearson Product Moment juga merupakan salah satu dari beberapa jenis uji korelasi yang di gunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antars dua variabel penelitian yang berskala interval atau rasio.

Dimana dengan uji korelasi pearson product moment ini akan mengembalikan nilai koefisien korelasi yang nilainya berkisar antara -1,0 dan 1.Nilai -1 artinya terdapat korelasi negatif yang sempurna,nilai 0 berarti tidak adanya hubungan korelasi dan nilai 1 berarti adanya hubungan korelasi positif yang sempurna.Melalui rentang nilai dari koefisien korelasi yang berkisar antara -1,0 dan 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila semakin mendekati nilai 1 atau -1 maka bermakna hubungan korelasi dari variabel tersebut semakin erat,sedangkan jika rentang nilai semakin mendekati nilai 0 maka hal tersebut bermakna bahwa hubungan korelasi dari variabel penelitian tersebut semakin lemah.

Tabel III.2 Klasifikasi Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan

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

Sumber: Sugiyono, 2017: 214

Rumus Uji Pearson Product Moment adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum X^2) \cdot (\sum y^2)}} \quad (\text{Sugiyono, 2017: 212})$$

Dimana,

r_{xy} : Koefisien Korelasi r pearson

n : Jumlah sampel

x : Variabel Independen / variabel bebas

y : Variabel Dependen / variabel terikat

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana di gunakan dengan di dasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.(Sugioyono,2017:237).

Persamaan umum regresi linier sederhana yaitu :

$$Y' = a + Bx \quad (\text{Sugioyono,2017:237})$$

Dimana,

- Y' = Subjek /nilai dalam variabel dependen yang di prediksi.
- a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan) atau disebut juga sebagai intersep
- b =Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang di dasarkan pada variabel independen.Bila $b (+)$ maka naik sedangkan bila $b (-)$ maka berarti terjadi penurunan.
- X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Jadi,harga b merupakan fungsi dari koefisien korelasi,bila koefisien korelasi tinggi maka harga b juga tinggi.Sebaliknya bila koefisien korelasi rendah maka harga b juga akan rendah.Selain itu,bila koefisien korelasi bernilai negatif maka harga b juga akan negatif,sebaliknya bila koefisien korelasi bernilai positif maka harga b juga akan bernilai positif.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi di gunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil dari penghitungan koefisien korelasi, maka selanjutnya nilai hasil tersebut dapat di gunakan untuk menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus berikut ini.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat nilai koefisien korelasi



H.Jadwal Kegiatan Penelitian

Tabel III.3 Jadwal dan Waktu Kegiatan Penelitian di PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

NO	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu Ke –Tahun 2020 - 2021															
		Nov- Des				Jan-Feb				Mar-Apr				Mei-Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan UP																
2	Seminar UP																
3	Revisi UP																
4	Revisi Kuesioner																
5	Rekomendasi Survey																
6	Survey Lapangan																
7	Analisis Data																
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian (Skripsi)																

9	Konsultasi Revisi Skripsi																		
10	Ujian Komprehensif Skripsi																		
11	Revisi Skripsi																		
12	Penggandaan Skripsi																		

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

I.Rencana Sistematika Laporan Penelitian

Adapun sistematika penulisan usulan penelitian dalam bentuk skripsi yang akan di bahas dalam enam (6) bab,dimana antara pembahasan pada tiap – tiap bab tersebut memiliki saling keterkaitan antara satu dengan yang lainnya,yaitu :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini dimulai dengan pembahasan uraian latar belakang dan masalah penelitian dan dalam uraian berikutnya dibahas juga mengenai rumusan masalah dan tujuan serta manfaat dilakukannya penelitian ini.

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

Pada bab ini berisi tentang uraian – uraian dan penjelasan materi yang merupakan landasan teoritis untuk dapat melakukan pembahasan skripsi lebih lanjut.Pada bagian bab ini berisi tentang uraian lengkap dari berbagai teori yang relevan yang di uraikan kembali ke dalam bentuk kerangka pikir,hipotesis,konsep operasional dan operasionalisasi variabel penelitian serta juga berisi tentang teknik pengukuran penelitian yang di gunakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian bab ini memuat tentang tipe penelitian yang di gunakan,lokasi penelitian,populasi dan sampel,teknik penarikan sampel,jenis dan sumber data,teknik pengumpulan data,teknik analisis data dan uji hipotesis serta jadwal kegiatan penelitian dan rencana sistematika laporan penelitian

BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

Pada bagian bab ini berisi uraian tentang sejarah singkat dari objek penelitian, struktur organisasi objek penelitian, fungsi dan tugas organisasi, sumber daya organisasi serta informasi lain yang relevan dengan judul penelitian.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian bab ini berisi tentang uraian identitas responden penelitian, hasil dan pembahasan data indikator variabel X dan variabel Y dan juga memuat tentang uraian hasil dan pembahasan uji hipotesis penelitian.

BAB VI PENUTUP

Pada bagian bab ini berisi uraian tentang kesimpulan akhir penelitian dan saran – saran yang di sampaikan berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Ringkas PT.BPR Unisritama Pekanbaru

PT.BPR Unisritama didirikan pada tanggal 6 februari 1991 dengan memakai nama PT.Bank Perkreditan Rakyat Unisri. Namun pada tanggal 1 april 1991 PT.Bank Perkreditan Rakyat Unisri secara resmi mengubah nama perseroan menjadi PT.Bank Perkreditan Rakyat Unisritama yang tetap digunakan hingga saat ini. Nama dari Bank Unisritama memiliki makna yang berarti “Bank Universitas Islam Riau Pertama” berdasarkan waktu pendiriannya.

Pemegang saham perseroan PT.BPR Unisritama adalah Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Riau (YLPI Riau) dengan jumlah saham sebesar 85,62% dan juga bersama dengan Bapak H.Imam Ghazali,S.H.M.H yang merupakan salah satu putra dari Pendiri PT.BPR Unisritama dengan jumlah saham sebesar 14,38%.

Saat ini,PT.BPR Unisritama yang berlokasi di Jl.Soekarno Hatta No.03 Kota Pekanbaru telah banyak memberikan kemudahan bagi nasabahnya agar bisa melakukan transaksi keuangan secara online melalui laman situs resminya yaitu www.bprunisritama.com dengan beragam pilihan layanan produk dan jasa perbankan diantaranya yaitu berupa produk tabungan, deposito beberapa jasa pembayaran lainnya

B. Visi dan Misi PT.BPR Unisritama Pekanbaru

Visi dari PT.BPR Unisritama Pekanbaru adalah untuk “menjadi BPR yang sehat,kuat,tumbuh,dan berkembang dengan mengedepankan prinsip-prinsip *Transparency,Accountability,Responsibility,Independency and Fairness*” di tahun 2023.

Misi dari PT.BPR Unisritama Pekanbaru adalah sebagai berikut.

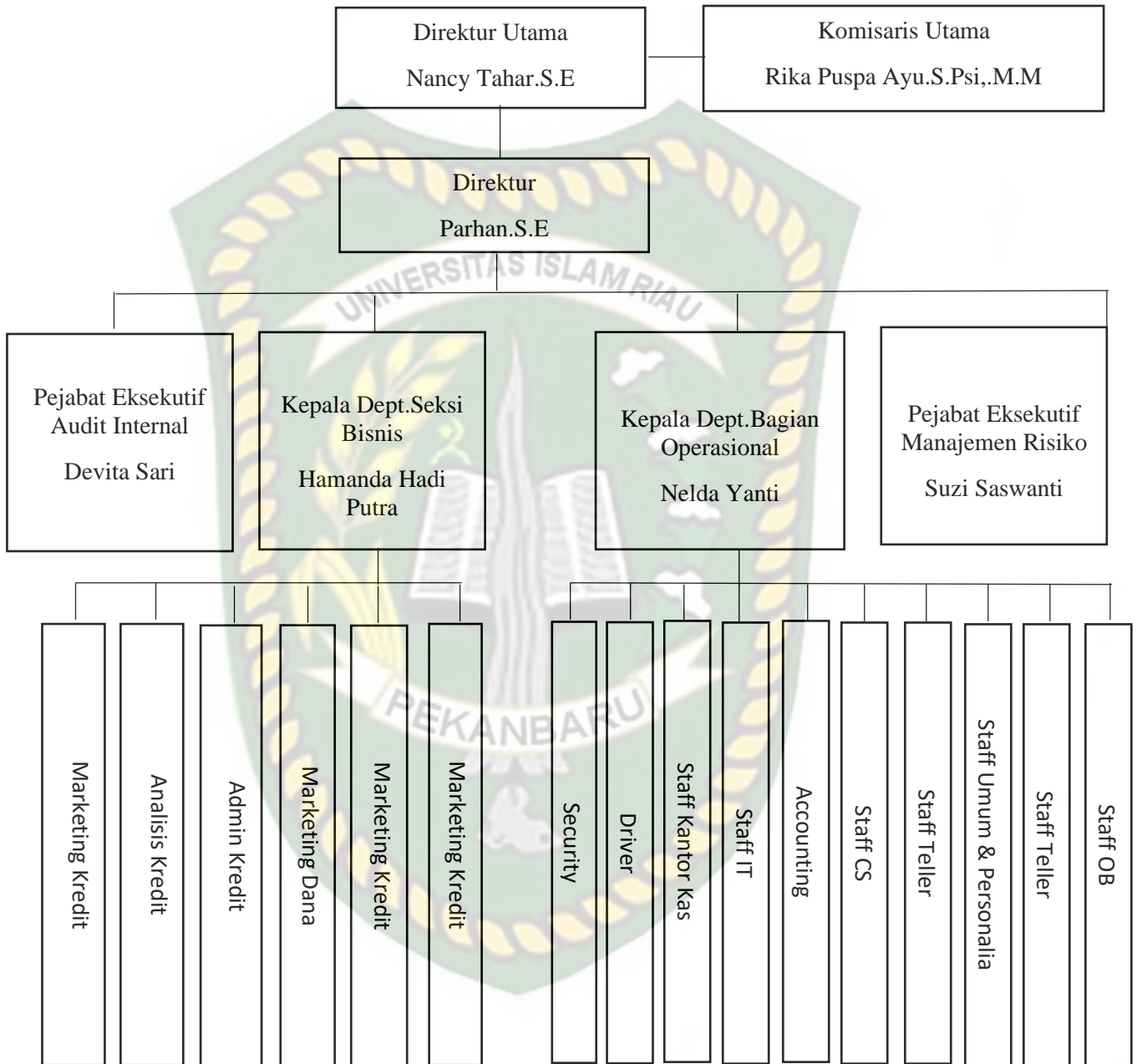
1. Memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah.
2. Menjalankan operasional BPR secara efisien dan efektif.
3. Menjalankan daya tarik nasabah terhadap produk / jasa BPR.
4. Menjalankan aktivitas bisnis BPR secara inovatif.
5. Meningkatkan fungsi pengawasan komisaris,direksi dan pejabat eksekutif.
6. Meningkatkan pengendalian internal BPR.
7. Meningkatkan fungsi intermediasi BPR kepada masyarakat.
8. Meningkatkan kegiatan *Selling Product*.
9. Melakukan Maintenance terhadap seluruh nasabah kredit dan deposito yang akan jatuh tempo agar tetap loyal terhadap BPR.
10. Melakukan pengembangan SDM.
11. Meningkatkan kreativitas pada aktivitas layanan jasa BPR dalam rangka meningkatkan *Fee Based Income*.
12. Melakukan penilaian kinerja secara terukur dan berkelanjutan.
13. Meningkatkan penghimpunan dana dan penyaluran dana.
14. Menjaga dan menciptakan *image* positif nasabah terhadap BPR.

15. Mengembangkan teknologi yang digunakan guna mendukung kebutuhan operasional bank sesuai ketentuan regulator, mendukung pelayanan informasi dan pelayanan transaksi secara online kepada nasabah.
16. Mengupayakan adanya kepemilikan web BPR Unisritama dalam rangka pemenuhan ketentuan regulator, serta mempermudah bagi nasabah untuk mengakses informasi BPR.
17. Mengupayakan pelayanan transfer dari bank lain ke rekening nasabah di BPR Unisritama.
18. Mengupayakan fasilitas ATM untuk mempermudah nasabah dalam transaksi penarikan / setoran tunai.
19. Mengupayakan penerapan tata kelola BPR pada seluruh jenjang organisasi.
20. Mengupayakan penerapan manajemen risiko BPR.

C.Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam menjalankan suatu organisasi perusahaan, agar aktivitas bisnis perusahaan tersebut bisa berjalan secara efektif dan efisien, maka perlu di rumuskan sebuah struktur organisasi perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan. Hal ini di perlukan guna dijadikan sebagai landasan operasional perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Berikut ini merupakan struktur organisasi PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Gambar IV.1 : Struktur Organisasi PT.BPR Unisritama Pekanbaru



Sumber:PT.BPR Unisritama,2021

D.Tugas dan Fungsi Organisasi PT.BPR Unisritama

1. Dewan Komisaris

Dewan komisaris telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yaitu melakukan pengawasan atas kebijakan direksi dalam menjalankan usaha bank, mengevaluasi dan menyetujui rencana bisnis tahunan, kebijakan pelaksanaan tata kelola (GCG) BPR serta memutuskan permohonan atas usulan direksi yang berkaitan dengan transaksi atau kegiatan usaha yang melampaui kewenangan direksi. Dewan komisaris juga bertugas untuk melakukan pembinaan dan pengembangan agar rencana bisnis PT.BPR Unisritama dapat berjalan dengan memperhatikan prinsip kehati-hatian dan pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik.

2. Dewan Direksi

Adapun tugas dan tanggung jawab dewan direksi adalah sebagai berikut.

- a. Bertanggung jawab kepada dewan komisaris.
- b. Membawahi kepala kredit, bagian pendanaan, bagian umum dan personalia serta bagian accounting.
- c. Menetapkan garis besar kebijakan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- d. Menjalankan roda perusahaan dalam arti keseluruhan.
- e. Memutuskan persoalan penting dan membuat kebijakan-kebijakan tertulis pemiliki perusahaan.
- f. Mengevaluasi atas hasil dari operasional perusahaan.

- g. Melakukan review dan mengesahkan penyusunan anggaran perusahaan
 - h. Mengambil tindakan-tindakan tertentu sebagai tindak lanjut upaya evaluasi dari pencapaian anggaran perusahaan.
3. Pejabat Eksekutif Audit Internal
- Penunjukkan Pejabat Eksekutif Audit Internal mengacu pada ketentuan yang telah ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan dimana Pejabat Eksekutif Audit Internal mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain:
- a. Membantu tugas Direktur Utama dan Dewan Komisaris dalam melakukan pengawasan dengan cara menjabarkan secara operasional baik perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan atas hasil audit yang dilakukan.
 - b. Membuat analisis dan penilaian mendalam pada bidang keuangan, akuntansi, operasional dan kegiatan lainnya paling sedikit dengan cara pemeriksaan langsung atau analisis dokumen serta memberikan saran perbaikan dan informasi yang objektif tentang kegiatan yang di periksa pada semua tingkatan manajemen.
 - c. Mengidentifikasi segala kemungkinan untuk memperbaiki dan meningkatkan efisiensi penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan keuangan yang telah dianggarkan sebelumnya.

4. Pejabat Eksekutif Manajemen Risiko

Penunjukkan Pejabat Eksekutif Manajemen Risiko merupakan sebagai pelaksana tugas penerapan manajemen risiko pada PT.BPR Unisritama dimana penerapan manajemen risiko bertujuan sebagai salah satu upaya untuk memperkuat kelembagaan dan meningkatkan reputasi industri Bank Perkreditan Rakyat sesuai dengan arah kebijakan pengembangan BPR dan adanya persaingan bisnis yang semakin ketat dan aktivitas bisnis yang juga semakin kompleks tentu saja tingkat potensi risiko yang dihadapi perbankan khususnya BPR juga semakin tinggi.

5. Kepala Departemen Seksi Bisnis

Tugas dan tanggung jawab kepala departemen seksi bisnis adalah untuk mengawasi dan mengarahkan pekerjaan semua karyawan PT.BPR Unisritama khususnya bagi karyawan yang menduduki posisi jabatan sebagai staff marketing kredit,marketing dana,admin kredit dan analisis kredit.

6. Kepala Departemen Bagian Operasional

Tugas dan tanggung jawab kepala departemen bagian operasional adalah untuk mengawasi dan mengarahkan pekerjaan semua karyawan PT.BPR Unisritama khususnya bagi karyawan yang menduduki posisi jabatan sebagai Staff Umum dan Personalia,*accounting,teller,customer service,staff IT,kantor kas,driver,office Boy* dan *security*.

7. Bagian pemasaran

Adapun tugas dan tanggung jawab karyawan bagian pemasaran yaitu sebagai berikut.

- a. Menjalankan strategi pengembangan pasar yang konservatif.
- b. Konsentrasi pada nasabah menengah kebawah yang terdiri atas 60% dari portofolio yang merupakan berasal dari pengusaha dan pedagang kecil.
- c. Menjaga hubungan baik dengan seluruh nasabah.
- d. Memasuki segmen pasar baru.
- e. Melakukan promosi produk-produk BPR dengan melakukan diversifikasi produk tabungan deposito.

8. Bagian Operasional

Direktur operasional bertugas menyusun perencanaan, melaksanakan koordinasi dalam melaksanakan tugas antara anggota direksi dan melakukan pembinaan serta mengendalikan terhadap bagian / pelaksanaan berdasarkan asas keseimbangan dan keserasian.

9. Bagian Kredit

Adapun tugas dan tanggung jawab karyawan bagian pemasaran yaitu sebagai berikut.

- a. Melakukan koordinasi, pengawasan dan pengarahan terhadap kegiatan dalam pelaksanaan tugas dibawahnya.

- b. Memeriksa data / dokumen dan melakukan analisa ulang terhadap permohonan kredit calon debitur yang diajukan oleh kepala seksi analisis kredit.
- c. Mengajukan kepada direksi atau kepada yang berwenang untuk memutuskan kredit terhadap permohonan calon debitur.
- d. Mengambil keputusan terhadap permohonan kredit yang diajukan dalam bentuk wewenangnya.
- e. Membuat dan menyusun serta menganalisis rencana kerja dan anggaran perkreditan.

10. Bagian Pendanaan

Tugas pokok bagian pendanaan meliputi :

- a. Melaksanakan koordinasi, pengawasan dan pengarahan tugas.
- b. Mengendalikan aktivitas pelayanan terhadap nasabah dan mengupayakan pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien sesuai dengan prosedur yang telah ada.
- c. Memonitor dan memastikan bahwa pengelolaan dana berjalan secara efektif, efisien dan cukup aman.
- d. Memonitor perkembangan dana serta penempatan dana yang efektif.
- e. Bertanggung jawab atas kebenaran dan kelengkapan administrasi penerimaan dan penarikan tabungan dan deposito baru.

11. Bagian *Accounting*

Tugas pokok bagian *accounting* yaitu sebagai berikut.

- a. Memonitor dan memastikan bahwa pembukuan bank telah menggambarkan kondisi bank yang sesungguhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Melakukan koordinasi, rekonsiliasi dengan bagian kantor kas bank yang berkaitan dengan pembukuan bank untuk memperoleh data-data keuangan atau pembukuan terbaru.
- c. Merencanakan dan mengusulkan kebijakan-kebijakan dan langkah-langkah strategis dalam hal pembukuan kepada direksi untuk melancarkan kegiatan operasional bank.
- d. Melakukan pemeriksaan rutin untuk memastikan kebenaran setiap laporan keuangan dan pembukuan kantor kas.
- e. Menyampaikan laporan keuangan / pembukuan secara rutin.
- f. Melaksanakan koordinasi pada setiap bagian yang berkaitan dengan bagian pembukuan.
- g. Melakukan supervisi terhadap pembukuan kantor kas.
- h. Membuat laporan evaluasi anggaran dan laporan.

12. Bagian *Customer Service* dan Kas

Tugas pokok Bagian *customer service* dan Kas yaitu sebagai berikut.

- a. Menerima uang setoran dan pembayaran uang penarikan tabungan dan deposito.
- b. Menulis catatan keuangan (*posting*) mutasi tabungan dan deposito dalam aplikasi tabungan.
- c. Melayani penerimaan dan pembayaran setoran kredit dan perintah bayar.
- d. Menulis catatan keuangan (*posting*) dan penutupan pada akhir hari.
- e. Bertanggung jawab atas jumlah nominal uang sesuai dengan volume transaksi atau laporan harian.
- f. Melayani penarikan dana simpanan pihak ketiga.
- g. Melayani semua jenis setoran dan penarikan tunai.

13. Bagian Umum

Tugas pokok bagian umum yaitu sebagai berikut.

- a. Melakukan pengadaan peralatan dan barang untuk kegiatan operasional bank.
- b. Melakukan pemeliharaan barang-barang inventaris.
- c. Memantau persediaan barang dan melakukan penyusutan.
- d. Memberi saran dan pertimbangan tentang langkah-langkah yang bertujuan untuk memajukan bank.

- e. Memantau segala biaya-biaya yang dikeluarkan baik untuk keperluan direksi maupun keperluan kantor.
- f. Menjaga proses teknis operasional bank berjalan dengan baik dan lancar.
- g. Merekomendasikan mutasi pegawai tingkat pelaksanaan kepada direksi.
- h. Merekomendasikan cuti karyawan, pendidikan dan pelatihan serta kesejahteraan karyawan kepada direksi.

14. Bagian *Account Officer*

Tugas dan tanggung jawab bagian *account officer* meliputi :

- a. Menerapkan rencana, strategi dan sasaran pemberian kredit yang telah ditetapkan.
- b. Memberikan pendanaan yang layak kepada calon nasabah dan debitur untuk dibiayai usahanya serta menawarkan produk-produk dan jasa BPR.
- c. Menerima permohonan kredit dari calon debitur dan membuat analisa kredit untuk permohonan kredit yang dipandang layak untuk diajukan kepada manajer marketing.
- d. Melakukan kunjungan berkala ke lokasi nasabah untuk memantau perkembangan usahanya dan mendorong penggunaan fasilitas kredit.

15. Bagian Administrasi

Tugas dan tanggung jawab bagian administrasi yaitu bertugas sebagai personalia yang mencakup bidang penerimaan karyawan, pembayaran gaji, serta tugas-tugas lainnya yang berhubungan dengan staff dan karyawan.

16. Bagian Penagihan

Tugas dan tanggung jawab bagian penagihan diantaranya yaitu :

- a. Memastikan bahwa kredit yang diberikan dipergunakan oleh debitur sesuai dengan tujuan persetujuan kredit yang diajukan.
- b. Mendeteksi sedini mungkin setiap masalah atau penyimpangan sehingga memungkinkan bank untuk melakukan tindakan pengamanan (*preventil*) secara cepat dan tepat sehingga mampu memperkecil timbulnya kredit bermasalah dari debitur.
- c. Melakukan evaluasi atas kondisi rekening debitur seperti kelancaran pembayaran angsuran pokok, bunga dan biaya-biaya beban lainnya yang masih terhutang.
- d. Melakukan penagihan atas kewajiban –kewajiban yang belum dipenuhi oleh debitur.

17. Bagian Informasi Teknologi (IT)

Tugas dan tanggung jawab bagian IT diantaranya yaitu :

- a. Memasang dan mendukung serta memelihara *server hardware* dan infrastruktur software baru yang digunakan.
- b. Mengatur e-mail, anti spam dan virus protection.
- c. Melakukan *setting user account* izin dan password.

- d. Memonitor penggunaan jaringan.
- e. Memastikan *cost-effective* dan *efficient* pengguna server.
- f. Mengusulkan dan menyediakan solusi IT untuk masalah bisnis dan manajemen.
- g. Memastikan semua peralatan IT memenuhi standar industri.
- h. Menganalisis dan menyelesaikan kesalahan, mulai dari major system crash hingga lupa kata sandi.
- i. Memonitor penggunaan web oleh karyawan.

18. Bagian Satuan Keamanan (SATPAM)

Tugas dan tanggung jawab bagian Satuan keamanan adalah meliputi :

- a. Melakukan penjagaan dan keamanan terhadap jiwa dan harta milik karyawan dan perusahaan.
- b. Menegakkan tata tertib yang berlaku di perusahaan.
- c. Memantau dan menjaga terhadap keluar masuknya barang dan orang dilingkungan perusahaan.
- d. Selalu siap dan siaga dan mampu menaggulangi setiap gangguan keamanan yang muncul dilingkungan perusahaan.
- e. Selalu bersikap curiga atas sikap dan tingkah laku orang yang beraktivitas dilingkungan perusahaan.
- f. Selalu menutup akses pintu masuk dan mengunci pintu masuk gedung perusahaan pada hari libur dan waktu istirahat kerja karyawan dan pimpinan perusahaan.

19. Bagian Supir

Tugas pokok bagian supir yaitu sebagai berikut.

- a. Setiap pagi hari harus memeriksa kondisi kendaraan seperti tekanan angin ban mobil, air radiator, oli mesin, minyak rem, lampu rem, lampu dekat maupun lampu jauh kendaraan serta kelengkapan kendaraan lainnya sehingga benar-benar layak untuk digunakan.
- b. Setiap sore hari seluruh kendaraan harus dibersihkan secara seksama dengan baik dan benar baik pada bagian internal ataupun luar kendaraan.
- c. Mengantarkan karyawan yang bertugas keluar kantor ketempat tujuan.

20. Bagian Kebersihan (*Office boy*)

Tugas pokok bagian supir yaitu sebagai berikut.

- a. Pada pagi hari harus menyiapkan minuman kepada setiap karyawan dan sore hari harus merapikan gelas dan peralatan dapur lainnya yang digunakan dari meja karyawan dan mencuci hingga bersih.
- b. Membersihkan setiap meja, kursi, lantai dan seluruh ruangan serta peralatan kantor pada pagi dan sore hari.
- c. Membeli dan menyiapkan makan siang dewan direksi.
- d. Membantu dan membelikan makan siang karyawan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Data penelitian ini merupakan data primer yang di dapatkan dari hasil penyebaran kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 22 orang karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT.BPR Unisritama Pekanbaru yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No.3 Kota Pekanbaru.

Identitas responden merupakan keterangan yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara dan pengisian kuesioner oleh responden. Dalam penelitian ini, identitas responden dilihat berdasarkan pada jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, masa kerja dan status kepegawaian responden yang diuraikan dalam pada tabel-tabel data berikut:

1. Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai responden adalah karyawan PT.BPR Unisritama yang berjumlah sebanyak 22 orang karyawan yang terdiri atas karyawan laki-laki dan perempuan. Di bawah ini merupakan tabel identitas responden dilihat berdasarkan pada jenis kelamin responden sebagai berikut.

Tabel V.1 : Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin Pada Karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	11	50%
Perempuan	11	50%
Jumlah	22	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan uraian data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini yaitu sebanyak 22 orang karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru dengan rincian karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu terdiri atas 11 orang karyawan laki – laki dengan persentase sebesar 50% dan sisanya sebanyak 11 orang karyawan perempuan dengan persentase sebesar 50%.Maka dapat di simpulkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini berdasarkan karakteristik jenis kelamin memiliki komposisi perbandingan yang relatif seimbang atau sama besarnya.

2.Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang juga dapat menentukan kematangan seseorang dalam berpikir dan berperilaku sosial.Semakin tinggi usia seseorang,maka dinilai akan semakin bijak dan dewasa pula orang tersebut dalam menyikapi berbagai fenomena sosial yang dialaminya.Di bawah ini merupakan tabel identitas responden berdasarkan usia sebagai berikut.

Tabel V.2 : Karakteristik Responden Menurut Usia Pada Karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 Tahun	3	13,6%
25 – 35 Tahun	9	41%
36 – 45 Tahun	7	31,8%
46 – 55 Tahun	3	13,6
Jumlah	22	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan uraian data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa secara umum karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini yaitu terdiri atas 3 orang karyawan yang berada dalam rentang usia < 25 tahun dengan persentasenya sebesar 13,6%.Selanjutnya,terdapat 9 orang karyawan yang berada dalam rentang usia 25 - 35 tahun dengan persentasenya sebesar 41% dan terdapat pula sebanyak 7 orang karyawan yang berada dalam rentang usia 36 - 45 tahun dengan persentasenya sebesar 31,8%.

Sedangkan untuk responden yang berada dalam rentang usia 46 - 55 tahun terdapat sebanyak 3 orang karyawan dengan persentasenya sebesar 13,6%.Maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan karakteristik usia dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada dalam rentang usia 25 – 35 tahun yang berjumlah sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 41%.

3. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan responden merupakan salah satu faktor yang turut menentukan performa kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Di bawah ini merupakan uraian data tentang masa kerja karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Tabel V.3: Karakteristik Responden Menurut Jenjang Pendidikan Pada Karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
SMA	5	22,7%
D3	1	4,55%
S1	15	68,2%
S2	1	4,55%
Jumlah	22	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan uraian data dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan karyawan yaitu terdapat sebanyak 5 orang karyawan yang memiliki jenjang pendidikan SMA dengan persentase sebesar 22,7%. Karyawan dengan jenjang pendidikan D3 berjumlah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 4,55%. Sedangkan karyawan dengan jenjang pendidikan S1 paling mendominasi latar belakang pendidikan karyawan yang berjumlah sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase sebesar 68,2%. Selain itu juga terdapat karyawan dengan latar belakang pendidikan S2

sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 4,55% dari total karyawan yang berjumlah sebanyak 22 orang karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

4.Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu faktor yang dijadikan patokan untuk mengetahui lama atau tidaknya seseorang bekerja dalam sebuah perusahaan. Di bawah ini merupakan uraian data tentang masa kerja karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Tabel V.4: Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja Pada Karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	-	-
> 1 Tahun	5	22,7%
> 3 Tahun	17	77,2%
Jumlah	22	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan uraian data dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan yaitu terdapat sebanyak 5 orang karyawan yang memiliki masa kerja > 1 tahun dengan persentasenya sebesar 22,7% dan juga terdapat pula sebanyak 17 orang karyawan yang memiliki masa kerja > 3 tahun dengan persentasenya sebesar 77.2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT.BPR Unisritama yang telah bekerja selama rentang waktu > 3 tshun dengan persentase sebesar 77,2%.

5. Status Kepegawaian

Status kepegawaian merupakan keadaan yang membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam sebuah perusahaan, dimana secara umum status kepegawaian terdiri atas karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan magang. Di bawah ini merupakan uraian data tentang status kepegawaian pada karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Tabel V.5: Karakteristik Responden Menurut Status Kepegawaian Pada Karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Status Kepegawaian	Responden	Persentase
Karyawan Tetap	18	81,8%
Karyawan Kontrak	4	18,1%
Karyawan Magang	-	-
Jumlah	22	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan uraian data dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian yaitu terdapat sebanyak 18 orang karyawan yang telah memiliki status sebagai karyawan tetap dengan persentasenya sebesar 81,8% sedangkan sisanya yaitu sebanyak 4 orang karyawan masih menyangandng status sebagai karyawan kontrak dengan persentasenya sebesar 18,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian dalam penelitian ini yaitu terdapat sebanyak 18 orang karyawan yang telah memiliki status sebagai karyawan tetap dengan persentasenya sebesar 81,8%.

B.Hasil dan Pembahasan Data Indikator Variabel *On The Job Training* (X)

1.Hasil Analisis Deskriptif Variabel *On The Job Training*

Berikut disajikan hasil analisis deskriptif sehubungan dengan indikator variabel *On the job training* pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru,maka disajikan data sebagai berikut :

1.1 Bimbingan (*Coaching*)

Di bawah ini merupakan hasil analisis deskriptif tentang pelaksanaan *On the job training* yang diukur dari pelaksanaan kegiatan Bimbingan (*Coaching*) pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Tabel V.6: Rekapitulasi Data Tanggapan Responden Tentang *On The Job Training* Yang diukur Dari pelaksanaan Bimbingan (*Coaching*)

No	Tanggapan Responden	Bimbingan (<i>Coaching</i>)			Bobot	Total Bobot
		Item 1	Item 2	Rata-rata		
1	Sangat Baik	18 (82%)	18 (82%)	18	4	72
2	Baik	4 (18%)	4 (18%)	4	3	12
3	Kurang Baik	-	-	-	2	-
4	Sangat Tidak Baik	-	-	-	1	-
Jumlah		22	22	22		84
Persentase		100	100			95%
Interval Skala Kategori		Sangat Baik				

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan pada uraian data pada tabel V.6 diatas,dapat dilihat bahwa mayoritas responden sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 82% dari total responden sebanyak 22 orang pada item 1 dan item 2 secara bersamaan menyatakan sikap “Sangat Baik” dan sisanya yaitu sebanyak 4 orang responden juga secara bersamaan pada item 1 dan item 2 dengan persentase sebesar 18% menyatakan sikap “Baik” terhadap indikator bimbingan (*Coaching*) yang dilaksanakan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Dari hasil uraian tanggapan responden diatas,maka dapat dilakukan perhitungan hasil pembobotan sebagai berikut :

Skor maksimum = $22 \times 4 = 88$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Skor minimum = $22 \times 1 = 22$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Indeks (%) = $(\text{Total Skor} / \text{Skor Maksimum}) \times 100$

Indeks (%) = $(84 / 88) \times 100 = 95 \%$

Sehingga dari hasil perhitungan formulasi diatas,maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uraian dalam tabel V.6 tentang rekapitulasi data tanggapan responden tentang *on the job training* yang diukur dari pelaksanaan bimbingan (*coaching*) pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai “Sangat Baik” dengan nilai persentase sebesar 95 % yang didapatkan dari hasil penilaian responden yang berjumlah sebanyak 22 orang karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan penulis maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan bimbingan yang diberikan oleh PT.BPR Unisritama Pekanbaru kepada para karyawannya dinilai layak untuk mendapatkan predikat “Sangat Baik” dari hasil tanggapan responden penelitian. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis bersama dengan salah satu karyawan *customer service* PT.BPR Unisritama sebagai berikut.

Program pelatihan karyawan “*in house training*” merupakan salah satu bentuk usaha yang dilakukan PT.BPR Unisritama sebagai program pengembangan SDM perusahaan. Dimana program ini secara konsisten diadakan dengan mengangkat tema pelatihan yang berbeda-beda pada setiap pelaksanaan kegiatannya yang disesuaikan dengan kebutuhan beban kerja karyawan. Hingga saat ini, program “*in house training*” terhitung sudah lima kali diselenggarakan oleh PT BPR Unisritama dengan tema pelatihan yang dibahas diantaranya yaitu tentang *basic banking training*, peningkatan kompetensi karyawan, penggajian, program anti pencucian uang dan pencegahan pendanaan terorisme (APU-PPT) dan pelayanan prima. (Wawancara bersama Ibu Oktavianti Alisa, *customer service* PT.BPR Unisritama Pekanbaru, pada hari senin, 22 maret 2021 di kantor pusat PT.BPR Unisritama Pekanbaru).

Berdasarkan wawancara diatas, maka sudah sepantasnya hasil tanggapan responden menyatakan bahwa indikator bimbingan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai sangat baik karena terhitung sejak tanggal 8 desember 2018 hingga sekarang telah mengadakan kegiatan bimbingan karyawan yang dikenal dengan nama program “*in house training*” yang bertujuan guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan yang tentunya juga akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

1.2 Rotasi Jabatan

Hasil analisis deskriptif tentang *on the job training* yang diukur dari pelaksanaan rotasi jabatan Pada PT.BPR Unisritama adalah sebagai berikut.

Tabel V.7 : Rekapitulasi Data Tanggapan Responden Tentang *On The Job Training* Yang diukur Dari pelaksanaan Rotasi Jabatan

No	Tanggapan Responden	Rotasi Jabatan			Bobot	Total Bobot
		Item 1	Item 2	Rata-rata		
1	Sangat Baik	13 (59%)	11 (50%)	12	4	48
2	Baik	9 (41%)	11 (50%)	10	3	30
3	Kurang Baik	-	-	-	2	-
4	Sangat Tidak Baik	-	-	-	1	-
Jumlah		22	22	22		78
Persentase		100	100			68,6%
Interval Skala Kategori		Baik				

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan pada uraian data pada tabel V.7 diatas,dapat dilihat bahwa mayoritas responden sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 59% dari total responden sebanyak 22 orang pada item 1 menyatakan penilaian sikap “Sangat Baik” dan sisanya yaitu sebanyak 9 orang responden dengan persentase sebesar 18% menyatakan sikap “Baik” terhadap indikator rotasi jabatan yang dilaksanakan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Akan tetapi,pada item 2 sebanyak 11 orang responden dengan persentase 50% dari total responden sebesar 22 orang karyawan,menyatakan sikap “Sangat Baik” dan sisanya sebanyak 11 orang responden dengan persentase 50% lainnya menyatakan sikap “Baik” terhadap indikator rotasi jabatan.

Dari hasil uraian tanggapan responden diatas,maka dapat dilakukan perhitungan hasil pembobotan sebagai berikut :

Skor maksimum = $22 \times 4 = 88$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Skor minimum = $22 \times 1 = 22$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Indeks (%) = $(\text{Total Skor} / \text{Skor Maksimum}) \times 100$

Indeks (%) = $(78 / 88) \times 100 = 68,6 \%$

Sehingga dari hasil perhitungan formulasi diatas,maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uraian dalam tabel V.7 tentang rekapitulasi data tanggapan responden tentang *on the job training* yang diukur dari pelaksanaan rotasi jabatan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai “Baik” dengan nilai persentase sebesar 68,6 % yang didapatkan dari hasil penilaian responden yang berjumlah sebanyak 22 orang karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Pelaksanaan rotasi jabatan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru dikatakan “Baik” oleh mayoritas responden penelitian.Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis bersama dengan salah satu karyawan *customer service* PT.BPR Unisritama sebagai berikut.

Penerapan rotasi jabatan pada lingkungan kerja PT.BPR Unisritama diberikan penilaian dengan predikat “Baik”,karena dalam prakteknya keputusan tentang rotasi jabatan karyawan menjadi hak penuh pimpinan perusahaan dengan memperhatikan masukan dari atasan dan kinerja karyawan dihasilkan.Walaupun demikian,untuk beberapa posisi jabatan tertentu,tetap berpedoman pada latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan yang bersangkutan.(Wawancara bersama Ibu Oktavianti Alisa, *customer service* PT.BPR Unisritama Pekanbaru,pada hari senin,22 maret 2021 di kantor pusat PT.BPR Unisritama Pekanbaru).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka sudah selayaknya hasil tanggapan responden penelitian yang merupakan karyawan menyatakan penilaian dengan predikat “Baik” terkait pelaksanaan rotasi jabatan karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru. Karena untuk beberapa posisi jabatan tertentu, tetap mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja serta performa kinerja karyawan yang bersangkutan agar dinilai layak untuk mendapatkan rotasi jabatan pada posisi yang lebih tinggi.

1.3 Penugasan Sementara (*Understudy*)

Berikut ini merupakan hasil analisis deskriptif tentang pelaksanaan Penugasan Sementara (*Understudy*) pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Tabel V.8: Rekapitulasi Data Tanggapan Responden Tentang *On The Job Training* Yang diukur Dari Pelaksanaan Penugasan Sementara (*Understudy*)

No	Tanggapan Responden	Penugasan Sementara (<i>Understudy</i>)			Bobot	Total Bobot
		Item 1	Item 2	Rata-rata		
1	Sangat Baik	9 (41%)	6 (27%)	7,5	4	30
2	Baik	7 (32%)	10 (45%)	8,5	3	25,5
3	Kurang Baik	6 (27%)	3 (14%)	4,5	2	9
4	Sangat Tidak Baik	-	3 (14%)	1,5	1	1,5
Jumlah		22	22	22		66
Persentase		100	100			75%
Interval Skala Kategori		Baik				

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pada uraian data pada tabel V.8 diatas,dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada item 1 menyatakan sikap “Sangat Baik” sebanyak 9 orang responden dengan persentase sebesar 41% dari total responden sebanyak 22 orang dan sisanya yaitu sebanyak 7 orang responden dengan persentase sebesar 32% menyatakan sikap “Baik” dan sebanyak 6 orang responden lainnya dengan persentase sebesar 27% menyatakan sikap “Kurang Baik” terhadap indikator penugasan sementara (*understudy*) yang dilaksanakan oleh PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Sedangkan pada item 2,mayoritas responden yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 27% menyatakan sikap “Sangat Baik” dan juga sebanyak 10 orang responden dengan persentase sebesar 45% menyatakan sikap “Baik” terhadap terhadap indikator penugasan sementara (*understudy*) yang dilaksanakan oleh PT.BPR Unisritama Pekanbaru.Akan tetapi,pada item 2 juga diketahui sebanyak 3 orang responden dengan persentase sebesar 14 % secara bersamaan menyatakan sikap “Kurang baik” dan juga sikap “Sangat Tidak Baik” terhadap terhadap indikator penugasan sementara (*understudy*) yang dilaksanakan oleh PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Dari hasil uraian tanggapan responden diatas,maka dapat dilakukan perhitungan hasil pembobotan sebagai berikut :

Skor maksimum = $22 \times 4 = 88$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Skor minimum = $22 \times 1 = 22$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Indeks (%) = $(\text{Total Skor} / \text{Skor Maksimum}) \times 100$

Indeks (%) = $(66 / 88) \times 100 = 75 \%$

Sehingga dari hasil perhitungan formulasi diatas,maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uraian dalam tabel V.8 tentang rekapitulasi data tanggapan responden tentang *on the job training* yang diukur dari pelaksanaan penugasan sementara (*understudy*) pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai “Baik” dengan nilai persentase sebesar 75 % yang didapatkan dari hasil penilaian responden yang berjumlah sebanyak 22 orang karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Penerapan penugasan sementara (*understudy*) karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru dikatakan “Baik” oleh mayoritas responden penelitian.Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis bersama dengan salah satu karyawan *customer service* PT.BPR Unisritama sebagai berikut.

Pelaksanaan penugasan sementara (*understudy*) karyawan di PT.BPR Unisritama hingga saat ini dapat dikatakan cukup jarang dilakukan karena mengingat ruang gerak kegiatan bisnis PT.BPR Unisritama yang belum terlalu besar dan hanya berfokus pada nasabah dari kalangan dosen,guru,mahasiswa maupun tenaga kerja lainnya yang berasal dari lingkungan kampus UIR dan beberapa sekolah lainnya yang berada dibawah naungan Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau dan masyarakat umum yang berada disekitar wilayah kantor operasional BPR Unisritama.(Wawancara bersama Ibu Oktavianti Alisa, *customer service* PT.BPR Unisritama Pekanbaru,pada hari senin,22 maret 2021 di kantor pusat PT.BPR Unisritama Pekanbaru).

Berdasarkan wawancara diatas,maka sudah selayaknya hasil tanggapan responden menyatakan bahwa indikator rotasi jabatan pada PT.BPR Unisritama dinilai baik karena implementasinya diketahui bahwa pada penerapan penugasan sementara (*understudy*) karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru diketahui cukup jarang dilakukan karena mengingat ruang gerak kegiatan bisnis PT.BPR Unisritama yang belum terlalu besar dan hanya berfokus pada nasabah dari kalangan akedemisi,pelajar dan mahasiswa yang berada dibawah naungan Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau dan masyarakat umum yang berada disekitar wilayah kantor operasional BPR Unisritama.

1.4 Instruksi Pekerjaan

Hasil analisis deskriptif tentang *on the job training* yang diukur dari pelaksanaan instruksi pekerjaan yang diterapkan pada PT.BPR Unisritama adalah sebagai berikut.

Tabel V.9: Rekapitulasi Data Tanggapan Responden Tentang *On The Job Training* Yang diukur Dari Pelaksanaan Instruksi Pekerjaan.

No	Tanggapan Responden	Instruksi Pekerjaan			Bobot	Total Bobot
		Item 1	Item 2	Rata-rata		
1	Sangat Baik	9 (41%)	14 (64%)	11,5	4	46
2	Baik	13 (59%)	8 (36%)	10,5	3	31,5
3	Kurang Baik	-	-	-	2	-
4	Sangat Tidak Baik	-	-	-	1	-
Jumlah		22	22	22		77,5
Persentase		100	100			88%
Interval Skala Kategori		Sangat Baik				

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan pada uraian data pada tabel V.9 diatas,dapat dilihat bahwa pada item 1 sebanyak 9 orang responden dengan persentase sebesar 41% dari total responden sebanyak 22 orang menyatakan sikap “Sangat Baik” dan sisanya yaitu sebanyak 13 orang responden dengan persentase sebesar 59% menyatakan sikap “Baik” terhadap indikator instruksi pekerjaan yang dilaksanakan oleh PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Sedangkan pada item 2,mayoritas responden yaitu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 64% menyatakan sikap “Sangat Baik” sedangkan sisanya yaitu sebanyak 8 orang responden dengan persentase sebesar 36% menyatakan sikap “Baik” terhadap terhadap indikator instruksi pekerjaan yang dilaksanakan oleh PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Dari hasil uraian tanggapan responden diatas,maka dapat dilakukan perhitungan hasil pembobotan sebagai berikut :

Skor maksimum = $22 \times 4 = 88$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Skor minimum = $22 \times 1 = 22$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Indeks (%) = $(\text{Total Skor} / \text{Skor Maksimum}) \times 100$

Indeks (%) = $(77,5 / 88) \times 100 = 88 \%$

Sehingga dari hasil perhitungan formulasi diatas,maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uraian dalam tabel V.9 tentang rekapitulasi data tanggapan responden tentang *on the job training* yang diukur dari pelaksanaan instruksi pekerjaan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai “Sangat Baik” dengan nilai persentase sebesar 88 % yang didapatkan dari hasil penilaian responden yang berjumlah sebanyak 22 orang karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Penerapan instruksi pekerjaan pada karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru dikatakan “Sangat Baik” oleh mayoritas responden penelitian.Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis bersama dengan salah satu karyawan *customer service* PT.BPR Unisritama sebagai berikut.

PT.BPR Unisritama telah mengeluarkan SOP pada setiap bidang kerja karyawan baik untuk karyawan departemen seksi bisnis maupun departemen operasional.Semua unit kerja pada PT.BPR Unisritama telah diberikan SOP yang bertujuan sebagai panduan kerja bagi karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.(Wawancara bersama Ibu Oktavianti Alisa, *customer service* PT.BPR Unisritama Pekanbaru,pada hari senin,22 maret 2021 di kantor pusat PT.BPR Unisritama Pekanbaru).

Berdasarkan wawancara diatas,maka sudah selayaknya hasil tanggapan responden menyatakan penilaian bahwa penerapan indikator instruksi pekerjaan pada PT.BPR Unisritama dinilai sangat baik karena dalam prakteknya indikator instruksi pekerjaan diterapkan dengan sangat baik oleh perusahaan.Salah satunya yaitu dengan cara perusahaan telah menyediakan SOP tertulis untuk seluruh unit kerja karyawan yang bekerja pada PT.BPR Unisritama.Oleh karena itu,dengan adanya panduan SOP pada setiap unit kerja maka setiap karyawan menjadi lebih memahami beban kerja yang harus dikerjakan selain tentunya juga dengan adanya arahan dan pengawasan atasan selama menyelesaikan pekerjaan tersebut.

1.5 Magang (*Apprenticeship*)

Berikut ini merupakan hasil analisis deskriptif tentang pelaksanaan magang (*Apprenticeship*) pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Tabel V.10: Rekapitulasi Data Tanggapan Responden Tentang *On The Job Training* Yang diukur Dari Pelaksanaan Magang (*Apprenticeship*)

No	Tanggapan Responden	Magang (<i>Apprenticeship</i>)			Bobot	Total Bobot
		Item 1	Item 2	Rata-rata		
1	Sangat Baik	17 (77%)	11 (50%)	14	4	56
2	Baik	5 (23%)	11 (50%)	8	3	24
3	Kurang Baik	-	-	-	2	-
4	Sangat Tidak Baik	-	-	-	1	-
Jumlah		22	22	22		80
Persentase		100	100			90%
Interval Skala Kategori		Sangat Baik				

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan pada uraian data pada tabel V.10 diatas,dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada item 1 yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 77% dari total responden sebanyak 22 orang menyatakan sikap “Sangat Baik” dan sisanya yaitu sebanyak 5 orang responden dengan persentase sebesar 23% menyatakan sikap “Baik” terhadap indikator magang yang dilaksanakan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Akan tetapi,pada item 2 diketahui bahwa sebanyak 11 orang responden dengan persentase 50% dari total responden sebesar 22 orang karyawan,menyatakan sikap “Sangat Baik” dan sisanya sebanyak 11 orang responden dengan persentase 50% secara bersamaan juga menyatakan sikap “Baik” terhadap indikator pelaksanaan magang pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Dari hasil uraian tanggapan responden diatas,maka dapat dilakukan perhitungan hasil pembobotan sebagai berikut :

Skor maksimum = $22 \times 4 = 88$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Skor minimum = $22 \times 1 = 22$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Indeks (%) = $(\text{Total Skor} / \text{Skor Maksimum}) \times 100$

Indeks (%) = $(80 / 88) \times 100 = 90 \%$

Sehingga dari hasil perhitungan formulasi diatas,maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uraian dalam tabel V.10 tentang rekapitulasi data tanggapan responden tentang *on the job training* yang diukur dari pelaksanaan magang (*apprenticeship*) pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai “Sangat Baik” dengan nilai persentase sebesar 90 % yang didapatkan dari hasil penilaian responden yang berjumlah sebanyak 22 orang karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Penerapan magang pada karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru dikatakan “Sangat Baik” oleh mayoritas responden penelitian.Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis bersama dengan salah satu karyawan *customer service* PT.BPR Unisritama sebagai berikut.

BPR Unisritama mempunyai program magang yang umumnya diikuti oleh pelajar SMK ataupun mahasiswa D3 yang melakukan pekerjaan magang selama rentang waktu mulai dari 3 - 6 bulan masa kerja magang.Karyawan magang ini nantinya akan dibagi menjadi dua kelompok.Kelompok pertama yang bertugas dikantor pusat dan kelompok kedua bertugas di kantor kas yang berada dikampus UIR.Tapi,biasanya karyawan magang lebih banyak ditempatkan dikantor pusat dibandingkan dengan di kantor kas.Biasanya karyawan magang yang bekerja di kantor kas hanya berjumlah antara 3-4 orang saja. (Wawancara bersama Ibu Oktavianti Alisa, *customer service* PT.BPR Unisritama Pekanbaru,pada hari senin,22 maret 2021 di kantor pusat PT.BPR Unisritama Pekanbaru).

Berdasarkan wawancara diatas,diketahui bahwa penerapan magang pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru diketahui bahwa sejak lama hingga saat ini BPR Unisritama telah mempunyai program magang kerja yang ditujukan bagi pelajar SMK maupun mahasiswa D3 perguruan tinggi di kota Pekanbaru.Oleh karena itulah,maka sudah selayaknya hasil tanggapan responden yang menyatakan bahwa penerapan indikator magang pada PT,BPR Unisritama dinilai sangat baik Karena program magang kerja telah sejak lama diadakan oleh PT.BPR Unisritama dengan bekerja sama dengan beberapa SMK dan universitas yang ada di Pekanbaru,terutama untuk kampus Universitas Islam Riau.

2.Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif dari masing-masing indikator variabel *on the job training* yang telah dipaparkan diatas,maka secara garis besar hasil dari analisis deskriptif tersebut dapat pula dirangkum ke dalam tabel rekapitulasi nilai rata-rata persentase indikator-indikator variabel *on the job training* berikut ini.

Tabel V.11: Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Persentase Indikator Variabel *On The Job Training* Pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru

Indikator Variabel Penelitian	Persentase (%)
Bimbingan (<i>Coahing</i>)	95
Rotasi Jabatan	68,6
Penugasan Sementara (<i>Understudy</i>)	75
Instruksi Pekerjaan	88
Magang (<i>apprenticeship</i>)	90
Nilai Rata - Rata	83,3%
Kategori	Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan uraian data pada tabel V.11 diatas,maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan *on the job training* pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru yang diukur melalui indikator bimbingan (*coaching*),rotasi jabatan, penugasan (*understudy*),instruksi pekerjaan dan magang (*apprenticeship*) dinilai termasuk dalam kategori “Baik” dengan nilai rata-rata persentase dari lima indikator variabel penelitian yaitu sebesar 83,3% dengan total responden berjumlah sebanyak 22 orang karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Secara umum,berdasarkan pada hasil wawancara penelitian bersama dengan *customer service* PT.BPR Unisritama,ibu Oktavia Alisa tentang penerapan kelima indikator variabel *on the job training* diketahui bahwa pelaksanaan *on the job training* pada PT.BPR Unisritama masih belum maksimal terutama untuk indikator rotasi jabatan dan penugasan sementara (*understudy*).Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis deskriptif indikator rotasi jabatan dan penugasan sementara (*understudy*) yang masing-masing berada dibawah nilai persentase 88% yang merupakan ambang batas nilai untuk mendapatkan predikat “Sangat Baik”.Oleh karena itu,maka predikat “Baik” yang didapatkan dari nilai rata-rata persentase indikator variabel *on the job training* dianggap layak untuk diperoleh PT.BPR Unisritama Pekanbaru.Karena baik dari hasil analisis deskriptif kelima indikator variabel *on the job training* maupun hasil wawancara penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan *on the job training* pada PT.BPR Unisritama masih belum maksimal terutama untuk indikator rotasi jabatan dan penugasan sementara (*understudy*).

C.Hasil dan Pembahasan Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

1.Hasil Analisis Deskriptif Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Berikut disajikan hasil analisis deskriptif sehubungan dengan indikator variabel kinerja karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru,maka disajikan data sebagai berikut :

1.1 Kualitas

Hasil analisis deskriptif tentang kinerja karyawan yang diukur yang diukur dengan indikator kualitas yang diterapkan pada PT.BPR Unisritama adalah sebagai berikut.

Tabel V.12: Rekapitulasi Data Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan Yang Diukur Dengan Indikator Kualitas

No	Tanggapan Responden	Kualitas			Bobot	Total Bobot
		Item 1	Item 2	Rata-rata		
1	Sangat Baik	4 (18%)	7 (32%)	5,5	4	22
2	Baik	18 (82%)	15 (68%)	16,5	3	49,5
3	Kurang Baik	-	-	-	2	-
4	Sangat Tidak Baik	-	-	-	1	-
Jumlah		22	22	22		71,5
Persentase		100	100			81,2%
Interval Skala Kategori		Baik				

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan pada uraian data pada tabel V.12 diatas,dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada item 1 yaitu sebanyak 18 orang responden dengan persentase sebesar 82% dari total responden sebanyak 22 orang menyatakan sikap “Baik” dan sisanya yaitu sebanyak 4 orang responden dengan persentase sebesar 18% menyatakan sikap “Sangat Baik” terhadap indikator kualitas yang dilaksanakan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Sedangkan untuk item 2 menunjukkan bahwa sebanyak sebanyak 15 orang responden dengan persentase sebesar 68% dari total responden sebanyak 22 orang menyatakan sikap “Baik” dan sisanya yaitu sebanyak 7 orang responden dengan persentase sebesar 32% menyatakan sikap “Sangat Baik” terhadap indikator kualitas yang dilaksanakan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Dari hasil uraian tanggapan responden diatas,maka dapat dilakukan perhitungan hasil pembobotan sebagai berikut :

Skor maksimum = $22 \times 4 = 88$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Skor minimum = $22 \times 1 = 22$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Indeks (%) = $(\text{Total Skor} / \text{Skor Maksimum}) \times 100$

Indeks (%) = $(71,5 / 88) \times 100 = 81,2 \%$

Sehingga dari hasil perhitungan formulasi diatas,maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uraian dalam tabel V.12 tentang rekapitulasi data tanggapan responden tentang kinerja karyawan yang diukur dari indikator variabel kualitas pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai “Baik” dengan nilai persentase sebesar 81,2% yang didapatkan dari hasil penilaian responden yang berjumlah sebanyak 22 orang karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Penerapan indikator kualitas pada karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru dikatakan “Baik” oleh mayoritas responden penelitian.Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis bersama dengan salah satu karyawan *customer service* PT.BPR Unisritama sebagai berikut.

Sejauh ini kami terus berusaha agar dapat memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah dan juga berupaya untuk terus menciptakan kemudahan akses layanan bagi seluruh calon nasabah maupun nasabah tetap salah satunya yaitu dimana saat ini BPR Unisritama telah menerapkan sistem registrasi online bagi masyarakat yang ingin menjadi nasabah baik untuk produk tabungan,deposito maupun kredit dengan cara cukup mengakses pada laman situs web resmi <https://bprunisritama.com> dan selanjutnya mengisi formulir yang disediakan.Selain itu,saat ini Tim IT BPR Unisritama juga telah menerapkan layanan yang bernama *WA Banking Unisritama* yang diperuntukkan bagi nasabah yang ingin melihat riwayat transaksi rekening dengan cara menuliskan pesan dengan format tulisan History<spasi>YYYYMM yang dikirimkan ke nomor contact center BPR Unisritama. (Wawancara bersama Ibu Oktavianti Alisa, *customer service* PT.BPR Unisritama Pekanbaru,pada hari senin,22 maret 2021 di kantor pusat PT.BPR Unisritama Pekanbaru).

Berdasarkan pada hasil wawancara diatas maka sudah selayaknya hasil tanggapan responden menyatakan bahwa indikator kualitas pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai baik karena diketahui bahwa dari waktu ke waktu PT.BPR Unisritama terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah dan juga berupaya untuk mengembangkan serta memanfaatkan kemajuan teknologi informasi guna meningkatkan pelayanan perbankan berbasis digital agar mampu terus bertahan dari bank-bank kompetitor lainnya.

1.2.Kuantitas

Hasil analisis deskriptif tentang kinerja karyawan yang diukur yang diukur dengan indikator kuantitas yang diterapkan pada PT.BPR Unisritama adalah sebagai berikut.

Tabel V.13: Rekapitulasi Data Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan Yang Diukur Dengan Indikator Kuantitas

No	Tanggapan Responden	Kuantitas			Bobot	Total Bobot
		Item 1	Item 2	Rata-rata		
1	Sangat Baik	6 (27%)	5 (23%)	5,5	4	22
2	Baik	16 (73%)	17 (77%)	16,5	3	49,5
3	Kurang Baik	-	-	-	2	-
4	Sangat Tidak Baik	-	-	-	1	-
Jumlah		22	22	22		71,5
Persentase		100	100			81,2%
Interval Skala Kategori		Baik				

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan pada uraian data pada tabel V.13 diatas,dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada item 1 yaitu sebanyak 16 orang responden dengan persentase sebesar 73% dari total responden sebanyak 22 orang menyatakan sikap “Baik” dan sisanya yaitu sebanyak 6 orang responden dengan persentase sebesar 27% menyatakan sikap “Sangat Baik” terhadap indikator kuantitas yang dilaksanakan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Sedangkan untuk item 2 menunjukkan bahwa sebanyak sebanyak 17 orang responden dengan persentase sebesar 77% dari total responden sebanyak 22 orang menyatakan sikap “Baik” dan sisanya yaitu sebanyak 5 orang responden dengan persentase sebesar 23% menyatakan sikap “Sangat Baik” terhadap indikator kuantitas yang dilaksanakan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Dari hasil uraian tanggapan responden diatas,maka dapat dilakukan perhitungan hasil pembobotan sebagai berikut :

Skor maksimum = $22 \times 4 = 88$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Skor minimum = $22 \times 1 = 22$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Indeks (%) = $(\text{Total Skor} / \text{Skor Maksimum}) \times 100$

Indeks (%) = $(71,5 / 88) \times 100 = 81,2 \%$

Sehingga dari hasil perhitungan formulasi diatas,maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uraian dalam tabel V.13 tentang rekapitulasi data tanggapan responden tentang kinerja karyawan yang diukur dari indikator kuantitas pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai “Baik” dengan nilai persentase sebesar 81,2% yang didapatkan dari hasil penilaian responden yang berjumlah sebanyak 22 orang karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Penerapan indikator kuantitas pada karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru dikatakan “Baik” oleh mayoritas responden penelitian.Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis bersama dengan salah satu karyawan *customer service* PT.BPR Unisritama sebagai berikut.

Secara keseluruhan jumlah karyawan BPR Unisritama saat ini berjumlah sebanyak 22 orang karyawan yang terdiri atas sebanyak 18 orang karyawan biasa dari departemen seksi bisnis dan departemen bagian operasional serta juga terdapat sebanyak empat orang lainnya yang menjabat sebagai kepala departemen seksi bisnis,kepala departemen bagian operasional,pejabat eksekutif audit internal dan pejabat eksekutif manajemen risiko.Yang mana seluruh karyawan tersebut dipimpin oleh seorang direktur dan direktur utama serta dewan komisaris.Dengan jumlah seluruh karyawan tersebut maka PT.BPR Unisritama dianggap mampu untuk memberikan pelayanan prima dan kemudahan transaksi kepada nasabahnya.Salah satu bentuk usaha PT.BPR Unisritama juga memfasilitasi dan memberikan kemudahan akses pelayanan bagi kalangan mahasiswa UIR dalam melakukan pembayaran biaya kuliah melalui disediakannya kantor kas PT.BPR Unisritama di dalam kampus Universitas Islam Riau.(Wawancara bersama Ibu Oktavianti Alisa, *customer service* PT.BPR Unisritama Pekanbaru,pada hari senin,22 maret 2021 di kantor pusat PT.BPR Unisritama Pekanbaru).

Berdasarkan pada hasil wawancara diatas maka sudah selayaknya hasil tanggapan responden menyatakan bahwa penerapan indikator kuantitas pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai baik karena diketahui bahwa PT.BPR Unisritama terus berupaya memberikan kemudahan pelayanan kepada nasabahnya yang berasal baik dari kalangan masyarakat umum maupun kalangan akademisi dan mahasiswa kampus Universitas Islam Riau,meskipun dengan jumlah karyawan yang bekerja di PT.BPR Unisritama tidak terlalu banyak namun perusahaan selalu berupaya memberikan kemudahan layanan bagi nasabahnya.Salah satunya berupa mulai disediakannya layanan cek saldo rekening melalui layanan Whatsapp dan juga disediakannya kantor kas PT.BPR Unisritama di kampus UIR untuk lebih memudahkan mahasiswa untuk membayar kewajiban pembayaran kuliah mahasiswa.

1.3.Ketepatan Waktu

Hasil analisis deskriptif tentang kinerja karyawan yang diukur yang diukur dengan indikator ketepatan waktu yang diterapkan pada PT.BPR Unisritama adalah sebagai berikut.

Tabel V.14: Rekapitulasi Data Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan Yang Diukur Dengan Indikator Ketepatan Waktu

No	Tanggapan Responden	Ketepatan Waktu			Bobot	Total Bobot
		Item 1	Item 2	Rata-rata		
1	Sangat Baik	8 (36%)	6 (27%)	7	4	28
2	Baik	14 (64%)	16 (73%)	15	3	45
3	Kurang Baik	-	-	-	2	-
4	Sangat Tidak Baik	-	-	-	1	-
Jumlah		22	22	22		73
Persentase		100	100			83%
Interval Skala Kategori		Baik				

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan pada uraian data pada tabel V.14 diatas,dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada item 1 yaitu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 64% dari total responden sebanyak 22 orang menyatakan sikap “Baik” dan sisanya yaitu sebanyak 8 orang responden dengan persentase sebesar 36% menyatakan sikap “Sangat Baik” terhadap indikator ketepatan waktu yang dilaksanakan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Sedangkan untuk item 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 73% dari total responden sebanyak 22 orang menyatakan sikap “Baik” dan sisanya yaitu sebanyak 6 orang responden dengan persentase sebesar 27% menyatakan sikap “Sangat Baik” terhadap indikator ketepatan waktu yang dilaksanakan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Dari hasil uraian tanggapan responden diatas,maka dapat dilakukan perhitungan hasil pembobotan sebagai berikut :

Skor maksimum = $22 \times 4 = 88$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Skor minimum = $22 \times 1 = 22$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Indeks (%) = $(\text{Total Skor} / \text{Skor Maksimum}) \times 100$

Indeks (%) = $(73 / 88) \times 100 = 83 \%$

Sehingga dari hasil perhitungan formulasi diatas,maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uraian dalam tabel V.14 tentang rekapitulasi data tanggapan responden tentang kinerja karyawan yang diukur dari indikator ketepatan waktu pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai “Baik” dengan nilai persentase sebesar 83 % yang didapatkan dari hasil penilaian responden yang berjumlah sebanyak 22 orang karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Penerapan indikator ketepatan waktu pada karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru dikatakan “Baik” oleh mayoritas responden penelitian.Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis bersama dengan salah satu karyawan *customer service* PT.BPR Unisritama sebagai berikut.

Biasanya sebelum memulai aktivitas kerja di pagi hari, pimpinan PT.BPR Unisritama mengadakan briefing kepada seluruh karyawan guna untuk melakukan diskusi santai sejenak membahas tentang seputar kendala yang dihadapi oleh staff dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kegiatan briefing pagi ini salah satunya bertujuan sebagai media bagi para staff dan karyawan untuk menyampaikan keluhan kesah dan kendala yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Sehingga jika masalah atau kendala tersebut dapat diberikan solusinya oleh atasan maka tentu akan berdampak baik terhadap kinerja yang dihasilkan. Wawancara bersama Ibu Oktavianti Alisa, *customer service* PT.BPR Unisritama Pekanbaru, pada hari senin, 22 maret 2021 di kantor pusat PT.BPR Unisritama Pekanbaru).

Berdasarkan pada hasil wawancara diatas maka sudah selayaknya hasil tanggapan responden menyatakan penilaian bahwa penerapan indikator ketepatan waktu pada karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai baik karena diketahui bahwa PT.BPR Unisritama secara konsisten terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara selalu melakukan evaluasi melalui kegiatan briefing pagi dan mencari solusi atas setiap masalah ataupun kendala yang dihadapi oleh staff dan karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang prima kepada seluruh nasabah

1.4.Efektivitas

Berikut ini merupakan hasil analisis deskriptif tentang indikator efektivitas pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Tabel V.15: Rekapitulasi Data Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan Yang Diukur Dengan Indikator Efektivitas

No	Tanggapan Responden	Efektivitas			Bobot	Total Bobot
		Item 1	Item 2	Rata-rata		
1	Sangat Baik	7 (32%)	8 (36%)	7,5	4	30
2	Baik	15 (68%)	14 (64%)	14,5	3	43,5
3	Kurang Baik	-	-	-	2	-
4	Sangat Tidak Baik	-	-	-	1	-
Jumlah		22	22	22		73,5
Persentase		100	100			83,5%
Interval Skala Kategori		Baik				

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan pada uraian data pada tabel V.15 diatas,dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada item 1 yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 68% dari total responden sebanyak 22 orang menyatakan sikap “Baik” dan sisanya yaitu sebanyak 7 orang responden dengan persentase sebesar 32% menyatakan sikap “Sangat Baik” terhadap indikator efektivitas yang dilaksanakan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Sedangkan untuk item 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 64% dari total responden sebanyak 22 orang menyatakan sikap “Baik” dan sisanya yaitu sebanyak 8 orang responden dengan persentase sebesar 36% menyatakan sikap “Sangat Baik” terhadap indikator efektivitas yang dilaksanakan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Dari hasil uraian tanggapan responden diatas,maka dapat dilakukan perhitungan hasil pembobotan sebagai berikut :

Skor maksimum = $22 \times 4 = 88$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Skor minimum = $22 \times 1 = 22$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Indeks (%) = $(\text{Total Skor} / \text{Skor Maksimum}) \times 100$

Indeks (%) = $(73,5 / 88) \times 100 = 83,5 \%$

Sehingga dari hasil perhitungan formulasi diatas,maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uraian dalam tabel V.15 tentang rekapitulasi data tanggapan responden tentang kinerja karyawan yang diukur dari indikator efektivitas pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai “Baik” dengan nilai persentase sebesar 83,5% yang didapatkan dari hasil penilaian responden yang berjumlah sebanyak 22 orang karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Penerapan indikator efektivitas pada karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru dikatakan “Baik” oleh mayoritas responden penelitian.Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis bersama dengan salah satu karyawan *customer service* PT.BPR Unisritama sebagai berikut.

PT.BPR Unisritama terdiri dari kantor pusat yang berlokasi di daerah kubang dan kantor kas yang bertempat di area kampus UIR.Kantor pusat digunakan untuk kegiatan bisnis utama PT.BPR Unisritama yaitu melayani nasabah yang ingin melakukan transaksi keuangan baik dalam bentuk tabungan,kredit maupun deposito serta produk layanan jasa pembayaran lainnya yang terbuka bagi seluruh nasabah yang berasal dari kalangan masyarakat umum maupun kalangan akademisi dan mahasiswa.Sedangkan kantor kas PT.BPR Unisritama yang bertempat di area kampus UIR digunakan untuk memberikan kemudahan bagi kalangan akademisi baik dosen,guru ataupun karyawan YLPI lainnya serta para mahasiswa untuk melakukan pembayaran kewajiban kuliah mereka serta juga dapat digunakan untuk melakukan transaksi keuangan lainnya yang mana kantor kas ini juga terbuka bagi masyarakat umum.(Wawancara bersama Ibu Oktavianti Alisa, *customer service* PT.BPR Unisritama Pekanbaru,pada hari senin,22 maret 2021 di kantor pusat PT.BPR Unisritama Pekanbaru).

Berdasarkan pada hasil wawancara diatas diketahui bahwa PT.BPR Unisritama memiliki dua kantor operasional yaitu kantor pusat dan kantor kas yang bertujuan untuk lebih meberikan kemudahan kepada nasabah dan juga agar kinerja karyawan yang dihasilkan dapat berjalan secara efektif.Oleh karena itu,maka sudah selayaknya hasil tanggapan responden menyatakan bahwa penerapan indikator efektivitas pada karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai baik oleh responden penelitian ini.

1.5.Kemandirian

Berikut ini merupakan hasil analisis deskriptif tentang indikator kemandirian pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Tabel V.16: Rekapitulasi Data Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan Yang Diukur Dengan Indikator Kemandirian

No	Tanggapan Responden	Kemandirian			Bobot	Total Bobot
		Item 1	Item 2	Rata-rata		
1	Sangat Baik	7 (32%)	7 (32%)	7	4	28
2	Baik	15 (68%)	15 (68%)	15	3	45
3	Kurang Baik	-	-	-	2	-
4	Sangat Tidak Baik	-	-	-	1	-
Jumlah		22	22	22		73
Persentase		100	100			83%
Interval Skala Kategori		Baik				

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan pada uraian data pada tabel V.16 diatas,dapat dilihat bahwa mayoritas responden sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 68% dari total responden sebanyak 22 orang pada item 1 dan item 2 secara bersamaan menyatakan sikap “Baik” dan sisanya yaitu sebanyak 7 orang responden juga secara bersamaan pada item 1 dan item 2 dengan persentase sebesar 32% menyatakan sikap “Sangat Baik” terhadap indikator kemandirian yang dilaksanakan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Dari hasil uraian tanggapan responden diatas,maka dapat dilakukan perhitungan hasil pembobotan sebagai berikut :

Skor maksimum = $22 \times 4 = 88$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Skor minimum = $22 \times 1 = 22$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Indeks (%) = $(\text{Total Skor} / \text{Skor Maksimum}) \times 100$

Indeks (%) = $(73 / 88) \times 100 = 83 \%$

Sehingga dari hasil perhitungan formulasi diatas,maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uraian dalam tabel V.16 tentang rekapitulasi data tanggapan responden tentang kinerja karyawan yang diukur dari indikator kemandirian pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai “Baik” dengan nilai persentase sebesar 83 % yang didapatkan dari hasil penilaian responden yang berjumlah sebanyak 22 orang karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Penerapan indikator kemandirian pada karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru dikatakan “Baik” oleh mayoritas responden penelitian.Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis bersama dengan salah satu karyawan *customer service* PT.BPR Unisritama sebagai berikut.

PT.BPR Unsiritama memiliki Program *in house training* yang bertujuan sebagai media yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Melalui program *in house training* seluruh karyawan baik yang berasal dari departemen operasional maupun departemen seksi bisnis diberikan kesempatan untuk menyampaikan kendala yang dihadapi dalam bekerja. Sehingga setiap kendala pekerjaan yang disampaikan langsung dijawab dan diberikan solusi oleh pimpinan yang menjadi *trainer*. Dengan demikian, jika kemampuan kerja karyawan semakin meningkat maka hal tersebut juga berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan dan karyawan pun juga dapat memberikan kinerja yang lebih maksimal kepada perusahaan. (Wawancara bersama Ibu Oktavianti Alisa, *customer service* PT.BPR Unisritama Pekanbaru, pada hari senin, 22 maret 2021 di kantor pusat PT.BPR Unisritama Pekanbaru).

Berdasarkan pada hasil wawancara diatas maka sudah selayaknya hasil tanggapan responden menyatakan bahwa penerapan indikator kemandirian pada karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai baik karena diketahui bahwa PT.BPR Unisritama telah menerapkan sikap kemandirian karyawan dengan baik melalui berbagai cara salah satunya dengan diadakannya program *in house training* dan juga dilakukannya kegiatan briefing pagi kepada seluruh karyawan guna untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan agar selalu optimal. Oleh karena itu, maka predikat baik yang didapatkan PT.BPR Unisritama dari hasil analisis deskriptif indikator kemandirian diatas, dinilai layak dan sesuai untuk diperoleh PT.BPR Unsiritama Pekanbaru.

1.6.Komitmen Kerja

Berikut ini merupakan hasil analisis deskriptif tentang indikator komitmen kerja pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Tabel V.17: Rekapitulasi Data Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan Yang Diukur Dengan Indikator Komitmen Kerja

No	Tanggapan Responden	Komitmen Kerja			Bobot	Total Bobot
		Item 1	Item 2	Rata-rata		
1	Sangat Baik	8 (36%)	8 (36%)	8	4	32
2	Baik	14 (64%)	14 (64%)	14	3	42
3	Kurang Baik	-	-	-	2	-
4	Sangat Tidak Baik	-	-	-	1	-
Jumlah		22	22	22		74
Persentase		100	100			84%
Interval Skala Kategori		Baik				

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan pada uraian data pada tabel V.17 diatas,dapat dilihat bahwa mayoritas responden sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 64% dari total responden sebanyak 22 orang pada item 1 dan item 2 secara bersamaan menyatakan sikap “Baik” dan sisanya yaitu sebanyak 8 orang responden juga secara bersamaan pada item 1 dan item 2 dengan persentase sebesar 36% menyatakan sikap “Sangat Baik” terhadap indikator komitmen kerja yang dilaksanakan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Dari hasil uraian tanggapan responden diatas,maka dapat dilakukan perhitungan hasil pembobotan sebagai berikut :

Skor maksimum = $22 \times 4 = 88$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Skor minimum = $22 \times 1 = 22$ (Jumlah responden x skor tertinggi skala likert)

Indeks (%) = $(\text{Total Skor} / \text{Skor Maksimum}) \times 100$

Indeks (%) = $(74 / 88) \times 100 = 84 \%$

Sehingga dari hasil perhitungan formulasi diatas,maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uraian dalam tabel V.17 tentang rekapitulasi data tanggapan responden tentang kinerja karyawan yang diukur dari indikator komitmen kerja pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai “Baik” dengan nilai persentase sebesar 84 % yang didapatkan dari hasil penilaian responden yang berjumlah sebanyak 22 orang karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Penerapan indikator magang pada karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru dikatakan “Baik” oleh mayoritas responden penelitian.Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis bersama dengan salah satu karyawan *customer service* PT.BPR Unisritama sebagai berikut.

PT.BPR Unisritama memiliki program *in house training* dan briefing pagi kepada seluruh karyawan yang mana kedua kegiatan tersebut selain bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan serta mengatasi kendala atau masalah pekerjaan,kegiatan *in house training* dan briefing pagi juga menumbuhkan motivasi dan komitmen kerja karyawan agar terus berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan prima kepada seluruh nasabah PT.BPR Unisritama.(Wawancara bersama Ibu Oktavianti Alisa, *customer service* PT.BPR Unisritama Pekanbaru,pada hari senin,22 maret 2021 di kantor pusat PT.BPR Unisritama Pekanbaru).

Berdasarkan pada hasil wawancara diatas maka sudah selayaknya hasil tanggapan responden menyatakan bahwa penerapan indikator komitmen kerja pada karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru dinilai baik oleh responden karena diketahui bahwa PT.BPR Unisritama telah berupaya untuk menumbuhkan dan meningkatkan motivasi dan komitmen kerja karyawan melalui program *in house training* dan *briefing* pagi kepada seluruh karyawan sebelum memulai aktivitas kerja perusahaan.

2.Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif dari masing-masing indikator variabel kinerja karyawan yang telah dipaparkan diatas,maka secara garis besar hasil dari analisis deskriptif tersebut dapat pula dirangkum ke dalam tabel rekapitulasi nilai rata-rata persentase indikator-indikator variabel kinerja karyawan berikut ini.

Tabel V.18: Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Persentase Indikator Variabel Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru

NO	Indikator Variabel Penelitian	Persentase (%)
1	Kualitas	81,2
2	Kuantitas	81,2
3	Ketepatan waktu	83
4	Efektivitas	83,5
5	Kemandirian	83
6	Komitmen kerja	84
Nilai Rata - Rata		82,6 %
Kategori		Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan uraian data pada tabel V.18 diatas,maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan kinerja karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru yang diukur dari indikator variabel meliputi kualitas,kuantitas,ketepatan waktu,efektivitas,kemandirian dan komitmen kerja dinilai termasuk dalam kategori “Baik” dengan nilai rata-rata persentase dari lima indikator variabel penelitian yaitu sebesar 82,6% dengan total responden berjumlah sebanyak 22 orang karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Secara umum,berdasarkan pada hasil wawancara penelitian bersama dengan *customer service* PT.BPR Unisritama,ibu Oktavia Alisa tentang penerapan kelima indikator variabel kinerja karyawan diketahui bahwa pelaksanaan kinerja karyawan pada PT.BPR Unisritama masih belum maksimal dan hasl ini juga dibuktikan dari hasil perhitungan persentase rata-rata indikator variabel kinerja karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru yang terdiri atas indikator kualitas,kuantitas,ketepatan waktu,efektivitas,kemandirian dan komitmen kerja yang secara garis besar dilihat dari hasil analisis masing-masing indikator peneltian menunjukkan bahwa nilai persentase rata-rata variabel kinerja karyawan berada pada rentang nilai 81,2 % – 84 % yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan mendapatkan predikat baik dari hasil analisis deskriptif masing-masing indikator variabel kinerja karyawan PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

D.Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis

1.Pengujian Instrumen Penelitian

1.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen penelitian atas variabel *on the job training* (X) dan kinerja karyawan (Y) dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya item kuesioner yang digunakan.Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila setiap pernyataan dalam kuesioner tersebut layak untuk digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.Dengan kata lain,setiap pernyataan dalam kuesioner tersebut mampu untuk dijadikan sebagai alat ukur bagi fenomena yang diteliti.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi product moment dengan ketentuan apabila nilai r hitung > r tabel maka item pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan valid.Perhitungan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= n – 2,dalam hal ini n merupakan jumlah sampel yang diteliti.maka didapatkan hasil sebagai berikut.

$$df = 22 - 2 = 20$$

Sehingga dapat diketahui bahwa nilai df sebesar 20 dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,444 yang berada pada 5% taraf signifikan.Uji validitas kuesioner on the job training (X) dan kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 22 dan didapatkan hasil sebagai berikut.

a. Uji Validitas *On The Job Training* (X)

Hasil uji validitas data on the job training dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel V.19: Hasil Uji Validitas Data On The Job Training

On The Job Training (X)				
NO	Item	r hitung	r tabel (α =0,05)	Keterangan
1	X1	0,681	0,444	Valid
2	X2	0,738	0,444	Valid
3	X3	0,805	0,444	Valid
4	X4	0,685	0,444	Valid
5	X5	0,839	0,444	Valid
6	X6	0,923	0,444	Valid
7	X7	0,676	0,444	Valid
8	X8	0,776	0,444	Valid
9	X9	0,654	0,444	Valid
10	X10	0,685	0,444	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan uraian data pada tabel V.19 diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil uji validitas pada masing-masing item kuesioner dimulai dari X1 hingga X10 dinyatakan “valid” karena nilai r hitung dari setiap item instrumen secara keseluruhan lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item kuesioner data variabel on the job training berdasarkan hasil uji

validitas dinyatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengujian selanjutnya dalam penelitian ini.

b.Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas data on the job training dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel V.20: Hasil Uji Validitas Data Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)				
NO	Item	r hitung	r tabel (α =0,05)	Keterangan
1	X1	0,769	0,444	Valid
2	X2	0,921	0,444	Valid
3	X3	0,938	0,444	Valid
4	X4	0,863	0,444	Valid
5	X5	0,819	0,444	Valid
6	X6	0,938	0,444	Valid
7	X7	0,959	0,444	Valid
8	X8	0,952	0,444	Valid
9	X9	0,959	0,444	Valid
10	X10	0,959	0,444	Valid
11	X11	0,952	0,444	Valid
12	X12	0,952	0,444	Valid

Sumber:Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan uraian data pada tabel V.20 diatas,maka dapat diketahui bahwa hasil uji validitas pada masing-masing item kuesioner dimulai dari X1 hingga X12 dinyatakan “valid” karena nilai r hitung dari setiap item instrumen secara keseluruhan lebih besar dari nilai r tabel.Sehingga dapat dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item kuesioner data variabel kinerja karyawan berdasarkan hasil uji validitas dinyatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengujian selanjutnya dalam penelitian ini.

1.2 Uji Reliabilitas Instumen

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan.Dengan kata lain,reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.Uji reliabilitas data on the job training dan kinerja karyawan dalam penelitian dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 22 yang telah menyediakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.Dimana suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel atau andal apabila memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari nilai 0,60.Maka didapatkan hasil pengujian reliabilitas instrumen berikut ini.

Tabel V.21: Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Jumlah Item Instrumen	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
1	<i>On The Job Training (X)</i>	10	0,902	0,60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	12	0,982	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan uraian data pada tabel V.21 diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien alpha untuk variabel *on the job training (X)* sebesar $0,902 > 0,60$ dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,982 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini bersifat reliabel, karena nilai nilai *Cronbach Alpha* masing-masing instrumen lebih besar dari nilai koefisien Alpha $0,60$, yang berarti bahwa kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat konsisten dan dapat dipercaya untuk diteliti.

2. Analisis Korelasi *Pearson Product Moment* (r)

Uji korelasi (*Bivariate Correlation*) dilakukan untuk mengetahui jenis hubungan antara dua variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Berdasarkan perhitungan *Bivariate Correlation Analysis* antara *on the job training* (X) dengan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 maka diperoleh data hasil uji korelasi sebagai berikut.

Tabel V.22 : Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

		On the job training	Kinerja karyawan
On the job training	Pearson Correlation	1	,775**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	22	22
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,775**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	22	22

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan uraian data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,775 yang terletak pada rentang nilai koefisien antara 0,60 – 0,799 dengan kategori kuat .Artinya terdapat hubungan yang kuat antara *on the job training* dengan kinerja karyawan pada PT.BPR Unisritama pekanbaru.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil analisis korelasi pada tabel V.22 di atas, juga diketahui bahwa tingkat signifikansi yang dihasilkan dari *on the job training* dengan kinerja

karyawan pada PT.BPR Unisritama pekanbaru adalah sebesar 0,000 yang bernilai lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).Sebagai kriteria penilaian,apabila nilai probabilitas lebih besar dari nilai 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.Sebaliknya apabila nilai probabilitas lebih kecil dari nilai 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima (Sugiyono,2016).

Pada hasil uji korelasi diatas,diperoleh angka probabilitas dihasilkan dari *on the job training* dengan kinerja karyawan pada PT.BPR Unisritama pekanbaru adalah sebesar 0,000.dimana angka 0,000 lebih kecil dari angka 0,05 ($0,000 < 0,05$),maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *on the job training* dengan kinerja karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

4.Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas atau variabel independen (*on the job training*) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (kinerja karyawan).Hasil dari persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat dalam tabel uji Coefficients berdasarkan output software SPSS versi 22 berikut ini.

Tabel V.23: Analisis Regresi Linier Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standard	t	Sig.
		B	Std. Error	ized Coefficients		
Model				Beta		
1	(Constant)	12,079	5,828		2,073	,051
	On the job training	,907	,165	,775	5,492	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan uraian data dari tabel V.23 diatas,maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana dibawah ini.

$$Y = 12,079 + 0,907 X$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut.

- a. Konstanta sebesar 12,079 artinya yaitu jika variabel bebas X (*on the job training*) bernilai tetap atau konstan maka variabel terikat Y (kinerja karyawan) bernilai sebesar 12,079 satuan.
- b. Koefisien regresi variabel X (*on the job training*) sebesar 0,907 berarti bahwa jika variabel *on the job training* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan,maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,907 satuan.

- c. Koefisien bernilai positif berarti bahwa terdapat adanya hubungan yang positif antara *on the job training* dengan kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi *on the job training* maka semakin tinggi pula nilai dari kinerja karyawan yang dihasilkan.

5. Koefisien Determinasi

Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel *model summary* berikut ini.

Tabel V.24: Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,775 ^a	,601	,581	3,240

a. Predictors: (Constant), *On the job training*

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan uraian data tabel V.23 tabel uji koefisien determinasi di atas, diketahui bahwa nilai R bermakna sebagai indikator untuk menunjukkan hubungan antara variabel *on the job training* (X) dengan kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai R Square menunjukkan kemampuan dari variabel *on the job training* (X) dalam rangka menerangkan variabel kinerja karyawan (Y).

Sehingga melalui tabel diatas didapatkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,601 yang berarti bahwa variabel *on the job training* (X) memberikan pengaruh sebesar 60,1% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

E.Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis korelasi perason, analisis regresi linier sederhana dan koefisien deteminasi maka didapatkan kesimpulan bahwa *on the job training* memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,775 satuan..Melalui hasil uji korelasi ,juga diperoleh angka probabilitas yang dihasilkan dari *on the job training* dengan kinerja karyawan pada PT.BPR Unisritama pekanbaru adalah sebesar 0,000.dimana angka 0,000 lebih kecil dari angka 0,05 ($0,000 < 0,05$),maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *on the job training* dengan kinerja karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.

Hasil analisis regresi linier sederhana juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara *on the job training* dengan kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,079 + 0,907 X$ dengan nilai koefisien regresi bernilai positif hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *on the job training* maka semakin tinggi pula nilai dari kinerja karyawan yang dihasilkan.Kesimpulan tersebut juga diperkuat dengan adanya nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,601 atau sebesar

60,1%.) *on the job training* (*independent variable*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*dependent variable*) dan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Sehingga hasil penelitian ini dinilai relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Adha Mychel (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh *on the job training* dan *off the job training* terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Jawa timur,Tbk.cabng kota Pare) yang menyatakan bahwa indikator *coaching*,rotasi jabatan,simulasi dan presentasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut peneltian tardahulu yang dilakukan oleh Erlinda Ragawati (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh *On the job training* dan *off the job training* terhadap kinerja karyawan tetap pada PR.Sejahtera Abadi) yang secara garis besar menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *on the job training* dan *off the job training* dengan kinerja karyawan.Selain itu,menurut penelitian terdahulu yang membahas tentang kinerja karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru namun dengan menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas yang diteliti oleh Usnidar (2019) dengan judul penelitian “Analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPR Unisritama Pekanbaru” yang menyatakan bahwa dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa kineja karyawan pada BPR Unisritama Pekanbaru termasuk dalam kategori baik dan juga diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian Kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada BPR Unisritama Pekanbaru.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut.

- a. Kondisi mayoritas karyawan PT.BPR Unisritama adalah terdiri dari 11 orang karyawan laki-laki dan 11 orang pula karyawan perempuan. Dimana dari keseluruhan karyawan tersebut didominasi oleh karyawan yang berada dalam rentang usia 25 – 35 tahun dengan mayoritas responden berpendidikan S1 dan juga mayoritas karyawan telah memiliki masa kerja selama lebih dari 3 tahun dengan status kepegawaian telah diangkat sebagai karyawan tetap.
- b. Hasil analisis deskriptif tentang *on the job training* dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan penilaian dengan kategori “Baik” untuk pelaksanaan *on the job training* pada PT.BPR Pekanbaru. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan, rata-rata responden menyatakan penilaian dengan kategori “ Baik” terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.
- c. Berdasarkan hasil uji korelasi didapatkan kesimpulan bahwa terdapat adanya hubungan yang kuat antara *on the job training* dengan kinerja karyawan dimana didapatkan nilai koefisien korelasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,775 satuan.

- d. Melalui hasil uji korelasi diatas,juga diperoleh angka probabilitas dihasilkan dari *on the job training* dengan kinerja karyawan pada PT.BPR Unisritama pekanbaru adalah sebesar 0,000.dimana angka 0,000 lebih kecil dari angka 0,05 ($0,000 < 0,05$),maka H_0 ditolak yang berarti bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *on the job training* dengan kinerja karyawan pada PT.BPR Unisritama Pekanbaru.
- e. Melalui analisis regresi linier sederhana didapatkan persamaan regresi $Y = 12,079 + 0,907 X$ dimana di dapatkan nilai koefisien regresi bernilai positif berarti bahwa terdapat adanya hubungan yang positif antara *on the job training* dengan kinerja karyawan.Dimana semakin tinggi *on the job training* maka semakin nilai pula nilai dari kinerja karyawan yang dihasilkan.
- f. Nilai koefisien determinasi yang didapatkan adalah sebesar 0,601 yang berarti bahwa variabel *on the job training* (X) memberikan pengaruh sebesar 60,1% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

B.Saran

1. Secara umum penerapan *on the job training* pada karyawan PT.BPR Unisritama dinilai sudah baik dan kinerja karyawan di PT.BPR Unisritama juga dinilai termasuk dalam kategori baik.Namun,sebaiknya untuk kedepannya,hendaknya PT.BPR Unisritama harus lebih konsisten dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.Salah satunya yaitu melalui diadakannya kegiatan bimbingan karyawan dalam bentuk program *in house training* yang mana berdasarkan hasil observasi penulis diketahui bahwa pelaksanaan program *in house training* dilaksanakan terakhir kali dilaksanakan pada tanggal 21 november tahun lalu dan tidak secara rutin dilaksanakan pada beberapa bulan – bulan selanjutnya.Padahal berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa indikator bimbingan dalam hal ini yaitu program *in house training* yang diadakan oleh PT.BPR Unisritama memperoleh skor tertinggi dibandingkan indikator penerapan *on the job training* yang lain dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil temuan observasi penulis juga diketahui bahwa pelatih (*trainer*) program *in house training* selama ini selalu dilakukan oleh pihak internal perusahaan dalam hal ini yaitu direktur utama,komisaris utama dan CRBD PT.BPR Unisritama yang secara bergantian menjadi pelatih (*trainer*).Untuk kedepannya menurut opini penulis sebaiknya bagi PT BPR Unisritama diharapkan juga mencoba mempertimbangkan untuk mengadakan program *in house training* namun dengan mengundang pelatih (*trainer*) profesional dibidangnya yang berasal dari luar perusahaan agar

target dan tujuan pelatihan dapat tercapai lebih maksimal dan tepat sasaran sesuai dengan yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang relevan dengan penelitian ini, sebaiknya juga kembali untuk mempertimbangkan agar menambahkan variabel penelitian baru yang juga dinilai relevan dengan variabel *on the job training* dan kinerja karyawan seperti variabel pelatihan, kompetensi karyawan, produktivitas kerja ataupun motivasi kerja karyawan dalam bekerja.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- A.Lind,Marchal,dkk.2012.*Teknik-Teknik Statistika Dalam Bisnis dan Ekonomi*.Jakarta:Salemba Empat
- Amelia,Ratih.dkk.2019.*Keuangan dan Perbankan*.Medan:CV.Sadari
- Andrianto,dkk.2019.*Manajemen Bank*.Surabaya:CV Penerbit Qiara Media
- Anwar,Mokhamad.dkk.2019.*Bank Perkreditan Rakyat di Indonesia : Efisiensi,Daya Saing dan Kinerja Ekonomi Daerah*.Bandung:UNPAD Press
- Darmawi,Herman.2011.*Manajemen Perbankan*.Jakarta:Bumi Aksara
- Fahmi,Irham.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*.Bandung:Alfabeta
- Fahmi,Irham.2019. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*.Bandung:Alfabeta
- Hasan,Iqbal dan Mishahuddin.2014.*Analisis Data Penelitian Statistik Edisi Kedua*.Jakarta:Bumi Aksara
- Herrhyanto,Nar dan Gantini,Tuti.2015.*Analisis Data Kuantitatif Dengan Statistika Deskriptif*.Bandung :Penerbit Yrama Widya
- Kaswan.2011.*Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung:Alfabeta
- Mangkunegara,Anwar.Prabu.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Jakarta:PT.Remaja Rosdakarya

- M, Noor. Chaidir. 2013. *Manajemen Kredit Bank Umum Dan Bank Perkreditan Rakyat*. Bandung: Quantum Express
- Musdholifah, dkk. 2019. *Manajemen Perbankan : Pendekatan Teoritis dan Studi Empiris*. Yogyakarta: Deepublish (CV. Budi Utama)
- Rivai, Veithzal. Zainal dan Ramly, Mansyur, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Radjab, Enny dan Jam'an, Andi. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar
- Robbins, Stephen. P dan Timothy, A. Judge. p2012. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Sudirman, I. Wayan. 2013. *Manajemen Perbankan: Menuju Bankir Konvensional Yang Profesional*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi di lengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sumartik dan Hariasih, Misti. 2018. *Buku Ajar Manajemen Perbankan*. Sidoarjo: UMSIDA Press
- Takdir, Syaifuddin. Dedy. 2007. *Manajemen Perbankan (Pendekatan Praktis)*. Kendari: UNHALU Press

Jurnal:

Bharoka,Isa.Trawardani,dkk.2015.*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk.Cabang Lumajang*.Jurnal Administrasi Bisnis, 29 (1),51-58

Mychel.Adha.Edie,E.S.dkk2015.*Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.Cabang Pare*.Jurnal Administrasi Bisnis,27(2),1-10

Wahyuhening,Firstianty.F.2018.*Analisis Hubungan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Bukopin Tbk. Jakarta*.Cakrawala Jurnal Humaniora.19 (1),9-14