

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi (Malayu S.P. Hasibuan, 2003 : 10).

Salah satu pengelolaan yang paling penting dalam dunia perbankan adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusianya (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan perbankan. Jika pada awal dikenal ilmu ekonomi sumber daya manusia masih dianggap sebagai mesin oleh sebagian besar perusahaan maka dewasa ini sumber daya manusia sudah diperlakukan secara manusiawi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkesinambungan. (Kasmir, 2001 : 133).

Apabila dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Pertanyaan yang dihadapi dan harus dijawab oleh setiap organisasi bukan lagi, apakah akan melakukan investasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat. Artinya, pilihan yang tersedia bukan antara pengembangan itu dilakukan dengan intensitas yang bagaimana dan melalui penggunaan teknik pengembangan apa, bahkan sesungguhnya pertanyaan tersebut bukan hanya harus dihadapi dan dijawab oleh setiap organisasi secara mikro, akan tetapi juga oleh setiap pemerintahan negara secara nasional dan makro. (Sondang P. Siagian, 2004 : 181).

Manusia dilahirkan tanpa mengetahui sesuatu, lalu mereka tumbuh, belajar dan berkelana di bumi, sehingga memiliki kemampuan dan bakat yang berbeda-beda. Tampilah orang yang menyenangi bidang industri, sementara adapula yang ahli dalam bidang perniagaan. Dalam soal ini, Islam mengetahui adanya hukum fitrah dan nilai-nilai akhlak dan perbuatan yang merupakan landasan masyarakat Islam pertama, dan mengetahui pula apa yang telah menjadi keputusan para ahli hukum Islam dan para ilmuwan. Adapun hukum fitrah maksudnya bahwa manusia itu berbeda-beda kemampuannya dan masing-masing akan menempati apa yang dia anggap baik dan cocok (Ahmad Muhammad Al Assal, 1999 : 148).

Para pegawai yang sudah berpengalaman selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktifitas kerja. Singkatnya kemampuan pegawai baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan tertentu belum sepenuhnya menjamin hilangnya kesenjangan antara kemampuan kejadian tuntutan tugas, di sinilah letak pentingnya pengembangan sumber daya manusia. (Sondang P. Siagian, 2004 : 182).

Seperti yang telah diketahui secara umum, pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang ilmu yang harus dikuasai pada suatu posisi. Kemampuan untuk menangani tugas-tugas yang diamanahkan. Keahlian yang dimaksud adalah beberapa keahlian yang diperlukan agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, sedangkan sikap yang dimaksud adalah emosi dan kepribadian yang harus dimiliki agar suatu pekerjaan berhasil dengan sukses (Ishak Arep, 2001 : 108).

Budaya perusahaan manapun tergantung secara langsung kepada efektifitas kerja sumber daya manusia dari organisasi bersangkutan, tetapi sumber daya yang dimiliki organisasi tidak dengan sendirinya mampu bekerja efektif atau menunjukkan prestasi kerja yang diharapkan. Meningkatkan prestasi kerja tergantung kepada program pengembangan sumber daya manusia yang

dilakukan oleh organisasi, baik kepada karyawan lama terutama bagi karyawan baru. (Ulbert Sillahi, 1996 : 255).

Dalam suatu perusahaan ataupun organisasi terdapat sebuah budaya yang berisi tentang nilai-nilai ataupun moral yang ada didalamnya yang dikenal dengan budaya organisasi perusahaan. Budaya organisasi perusahaan dipercaya sebagai landasan bagi peningkatan daya saing dalam menghadapi lingkungan bisnis yang senantiasa berubah.

Dengan budaya perusahaan yang kuat, perusahaan akan mampu mengatasi setiap gejolak yang melandanya. Meskipun ada hal-hal lain yang menentukan kemampuan dalam persaingan bisnis, budaya organisasi yang kuat tetap merupakan faktor penting yang tidak bisa diabaikan. (A.B. Susanto, 2004:1).

Setiap perusahaan yang menginginkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sama sekali tidak boleh meremehkan masalah pelatihan ini karena pendidikan dan pelatihan ini merupakan bagian dari budaya perusahaan. Peranan pelatihan saat ini makin menonjol setelah ada kecenderungan bagi perusahaan untuk menerima karyawan yang belum berpengalaman. Ini mungkin berdasarkan pertimbangan bahwa cara ini lebih baik atau mungkin pertimbangan bahwa usaha mendapatkan karyawan yang sudah berpengalaman agak sulit karena pada umumnya mereka sudah bekerja diperusahaan lain. (Alex S. Nitisumito, 1996 : 52).

Sebenarnya, peranan pelatihan saat ini makin menonjol setelah ada kecenderungan bagi bank untuk menerima karyawan yang belum berpengalaman untuk direkrut sebagai pegawai tetap dan pihak bank akan mengadakan training. Seperti yang dilakukan oleh Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarief Hidayatullah.

Dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dan bukan berasal dari pendidikan yang berbasis syariah sehingga karyawan perusahaan PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarief Hidayatullah dalam kinerjanya belum mencapai tingkat yang maksimal dan secara teori mereka belum memahami dengan jelas mengenai produk-produk perbankan yang berdasarkan prinsip syariah. Oleh karena itu, para karyawan tersebut diberikan pelatihan-pelatihan tentang perbankan syariah. Dalam budaya perusahaan juga berisi tentang nilai-nilai yang akan diberikan pada saat pelatihan. Namun kendati telah mengikuti pelatihan kinerja mereka masih belum dapat mencerminkan pola kerja dan budaya perusahaan yang berlaku di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarif Hidayatullah terutama dalam hal inovasi dan tanggung jawab kerja.

Oleh karena itu, penulis akan melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap budaya perusahaan pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah tersebut, yang selanjutnya akan dibahas dalam skripsi ini.

## **B. Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

#### **a. Wilayah Penelitian**

Wilayah penelitian dalam skripsi ini adalah manajemen sumber daya insani yang ada di perbankan khususnya di Bank Perkreditan Rakyat Syariah

#### **b. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan empirik dengan menggunakan studi lapangan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarief Hidayatullah Plered Kabupaten Cirebon

### **2. Jenis Masalah**

Jenis masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah tentang adanya ketidaksesuaian antara teori dan praktik yang ada di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarief Hidayatullah Plered.

### **3. Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari luasnya pokok pembahasan skripsi ini, maka penulis membatasi permasalahan ini yaitu sejauhmana pengaruh pelatihan terhadap budaya perusahaan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarief Hidayatullah Plered Kabupaten Cirebon.

#### **a. Pelatihan yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki keterampilan dan menambah pengetahuan karyawan untuk diarahkan**

dalam meningkatkan pekerjaan agar tujuan dari kegiatan operasional BPRS tercapai

- b. Budaya perusahaan adalah pola nilai-nilai, keyakinan dan harapan yang tertanam dan berkembang di kalangan anggota organisasi mengenai pekerjaannya. (Soewarso Hardjosoedarmo, 2004 : 92)

#### 4. Pertanyaan Penelitian

Adapun permasalahan yang akan diteliti dibuat pertanyaan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pelaksanaan pelatihan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarief Hidayatullah Plered ?
- b. Bagaimana budaya perusahaan yang berlaku di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarif Hidayatullah Plered?
- c. Adakah hubungan antara pelatihan terhadap budaya perusahaan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarif Hidayatullah Plered?
- d. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap budaya perusahaan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarief Hidayatullah Plered ?

### C. Tujuan Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarief Hidayatullah Plered .
2. Untuk mengetahui Budaya Perusahaan yang berlaku di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarif Hidayatullah Plered.

3. Untuk mengetahui adakah hubungan antara pelatihan terhadap budaya perusahaan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarif Hidayatullah Plered.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap budaya perusahaan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarif Hidayatullah Plered.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi guna menempuh ujian strata satu dan untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen

##### **2. Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi untuk para mahasiswa pada khususnya dan pembaca pada umumnya tentang manajemen sumber daya manusia

##### **3. Bagi Pembaca**

Untuk memberikan pengetahuan yang jelas mengenai pengaruh pelatihan pada perbankan dan pembaca menjadi lebih mengetahui tentang seluk beluk bank syariah.

## **E. Kerangka Pemikiran**

Perkembangan manajemen sumber daya manusia didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Sumber daya manusia sudah ada sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja di antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. Tenaga kerja manusia selain mampu, cukup dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien, kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan (Malayu S.P. Hasibuan, 2003 : 15).

Suatu perusahaan yang bergerak dibidang bisnis diibaratkan seperti sebuah permainan sepak bola. Para pemain yang harus memenangkan permainan mereka harus memberdayakan potensi dari semua pemain, dari penjaga gawang sampai penyerang. Setiap pemain harus terkoordinasi dengan pemain lainnya untuk meraih kemenangan strategi harus dipasang dengan segenap kekuatan. Begitu pula suatu usaha harus dijalankan dengan strategi yang jitu, penerahan sumber daya manusia sebagai salah satu kunci sukses harus terorganisasi secara baik dengan memperhatikan budaya perusahaan yang hidup dalam perusahaan tersebut. Budaya perusahaan yang kuat akan menjadi pemersatu sumber daya manusia dalam perusahaan untuk melangkah menuju sasaran yang sama yaitu kemenangan bisnis.

Menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia ini, bank Indonesia melalui Surat Keputusan Direksi No. 23/8/KEP/DIR tanggal 28 Februari 1991, mewajibkan bank untuk menyediakan dana pendidikan pegawai sekurang-kurangnya 5 % dari anggaran pengeluaran sumber daya manusia setiap tahun untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai bank dalam bidang operasional dan pengelolaan bank.

Adapun dasar pertimbangan SK tersebut antara lain karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan dan kesehatan suatu bank sehingga perlu disiapkan dengan baik dan cermat. Selain itu, tenaga perbankan yang profesional perlu diciptakan dalam waktu panjang dan dengan biaya yang besar. Setiap bank wajib mengupayakan peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawainya guna memenuhi kebutuhan tenaga profesional (Lukman Dendawijaya, 2003 : 127).

Kesempatan untuk mempelajari keterampilan pekerjaan yang sedang dilakukan dan untuk mempersiapkan pekerjaan yang mendatang dapat diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan pelatihan mencakup pelajaran mengenai keterampilan khusus untuk mengerjakan suatu pekerjaan, latihan perlu selalu diarahkan maju di dalam perubahan (Bob Waworuntu, 1997 : 79).

Seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi harus dapat memahami secara benar budaya perusahaan yang ada. Pemahaman ini sangat erat hubungannya dengan perencanaan strategis dan taktis ataupun implementasinya. Dalam membuat rencana pemasaran, misalnya, Departemen

pemasaran harus mendasarkan pada budaya perusahaan yang ada untuk merumuskan rencana kegiatannya. Demikian pula halnya dengan penentuan segmenetasi dan sasaran pasar. Keselarasan antara sumber daya manusia, budaya perusahaan, dan aktivis perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan.

Ada alasan yang sangat kuat mengapa kita perlu memahami budaya perusahaan. Pertama, budaya perusahaan yang kuat akan menjadi pengungkit yang akan membantu anggota organisasi melakukan tugasnya secara baik. Kedua, budaya perusahaan adalah sebuah sistem aturan informal yang mengemukakan bagaimana sebaiknya anggota organisasi bersikap dalam kesehariannya. Ketiga, budaya organisasi yang kuat memungkinkan anggota organisasi untuk merasakan secara lebih baik apa yang mereka lakukan dengan lebih giat. (AB. Susanto, 2004 : 17).

Budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual seseorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya,

budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. (Stephen P. Robbins, 1996 : 294).

Oleh karena itu, dengan adanya budaya perusahaan maka, dengan pelatihan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan lebih efisien. Sebab dengan pelatihan tersebut diusahakan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan keinginan. Ada beberapa sasaran yang ingin dicapai dengan mengadakan pelatihan, antara lain sebagai berikut : :

- a. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik
- b. Penggunaan bahan dapat lebih hemat
- c. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama
- d. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil
- e. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
- f. Biaya produksi diharapkan lebih rendah
- g. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

(Alex S. Nitisemito, 1996 : 54)

Dari beberapa teori di atas akan dapat disimpulkan ke dalam kerangka berfikir yang menunjukkan dua variabel yaitu pelatihan (variabel X) dan budaya perusahaan (variabel Y) dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut :

$$X \rightarrow Y$$

Keterangan :

X = Pelatihan karyawan

Y = Budaya perusahaan (*corporate culture*)

→ = Garis yang menggambarkan hubungan atau pengaruh

Perlakuan terhadap subjek yang dijadikan sampel adalah dengan memberikan angket kepada para karyawan yang berjumlah 8 orang karyawan.

#### F. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka berfikir di atas hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Ho :  $r \leq 0$  : tidak terdapat korelasi atau hubungan antara pelatihan ( variabel X ) dengan budaya perusahaan (*corporate culture*) ( variabel Y ).

Ha :  $r \geq 0$  : terdapat korelasi atau hubungan antara pelatihan ( variabel X ) dengan budaya perusahaan (*corporate culture*) ( Variabel Y ).

Menurut Sugiyono bahwa untuk kriteria pengujian hipotesis yakni “Ho diterima bila harga  $\rho$  (rho) hitung lebih kecil dari  $\rho$  (rho) tabel.

#### G. Langkah-Langkah Penelitian

Penelitian ini menggunakan langkah-langkah penelitian sebagai berikut :

1. Menentukan Sumber Data
  - a. Sumber data sekunder yaitu penulis mengambilnya dari buku-buku keputakaan yang ada relevansinya dengan pembahasan penelitian

- b. Sumber data primer yaitu sumber data ini diperoleh dengan cara langsung ke objek penelitian untuk memperoleh data.

## 2. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Untuk memperoleh hasil penelitian baik, maka diperlakukan objek penelitian yang tepat pula karena objek penelitian ini sangat luas jangkauannya maka penulis harus menetapkan objek penelitian yang spesifik. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001 : 72). Berdasarkan populasi dalam penelitian ini adalah semua pihak yang ada kaitannya dengan penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarief Hidayatullah sebanyak 8 karyawan.

### b. Sampel

Untuk mendapatkan sampel representatif, maka harus diupayakan subjek dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi unsur sampel. Seluruh teknik yang digunakan untuk menentukan sampel adalah teknik sensus. Dengan demikian seluruh populasi dijadikan sampel semua yaitu sebanyak 8 karyawan sehingga sampelnya totalitas.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Studi Kepustakaan

Teknik ini merupakan penelitian yang bersumber pada buku-buku ilmiah karangan para ahli yang maksudnya sebagai penunjang data tertulis dalam pembuatan skripsi ini. teknik ini difokuskan untuk memperoleh landasan teoritis yang berhubungan dengan masalah penelitian.

#### b. Observasi

Observasi dipandang sebagai salah satu teknik pengumpulan data untuk mengamati gejala-gejala atau kejadian di lokasi penelitian yaitu di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarief Hidayatullah Plered, sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti.

#### c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan cara mempelajari data yang sudah ada baik berupa arsip-arsip dan dokumen-dokumen maupun keadaan geografis dan demografis daerah tempat penelitian.

#### d. Angket

Sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. (Suharsimi Arikunto, 2002 : 128-135).

#### 4. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu melakukan analisis berdasarkan pada data yang sudah ada. Data itu diperoleh dengan penyebaran angket terhadap para karyawan sebagai objek penelitian. Setelah data angket tersebut diperoleh, maka dapat dianalisis dengan menggunakan :

##### a. Analisa Spearman Rank

Analisa spearman rank digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikan hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel tidak harus sama. Karena sumber datanya berbeda, maka untuk menganalisanya digunakan korelasi spearman rank yang rumusnya adalah :

$$P = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

P = Koefisien korelasi spearman rank

bi = Selisih pasangan rank

n = Banyaknya pasangan rank

Tabel 1

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

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

(Sugiyono, 2001 : 183)

Adapun harga rho yang digunakan untuk menginterpretasikan signifikansi koefisien korelasi spearman rank yaitu sebagai berikut :

Tabel 2

Harga Kritis Rho

N	Taraf (5%)	Signifikan (1%)	N	Taraf (5%)	Signifikan (1%)
5	1,000		16	0,506	0,66
6	0,886	1,000	18	0,475	0,626
7	0,786	0,929	20	0,450	0,591
8	0,738	0,881	22	0,428	0,562
9	0,683	0,883	24	0,409	0,537
10	0,648	0,794	26	0,392	0,515
12	0,591	0,777	28	0,377	0,496
14	0,544	0,715	30	0,364	0,478

(Sugiyono, 2001 : 331).



- b. Uji signifikan dengan menggunakan rumus Z (uji z), Uji z ini dilakukan apabila sampelnya kecil (N bernilai kurang dari 10 atau lebih).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Z_h = \frac{P}{\frac{1}{\sqrt{n-1}}}$$

Setelah nilai  $Z_{hitung}$  diketahui, kemudian bandingkan dengan  $Z_{tabel}$  untuk taraf kesalahan tertentu.

- c. Analisa Regresi

Teknik analisa regresi berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional ataupun kausal atau variabel independen dengan satu variabel dependen. Menurut Sugiyono (2001 : 204), bahwa rumus umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

n = Harga Y bila x = 0

b = Kemiringan dari garis regresi, mengukur besarnya pengukuran x dan y kalau x naik 1 unit.

x = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

7. Cari harga densitas dengan tabel, angka yang diukur terlihat dari harga Z

8. Skala Value (SV), dengan rumus :

$$SV_1 = \frac{0 - \text{densitas}}{Pk - 0}$$

$$SV_2 = \frac{\text{densitas atas} - \text{densitas bawah}}{Pk \text{ bawah} - Pk \text{ atas}}$$

9. Transformasi dengan rumus :  $SV + |SV| + 1$

**d. Analisis koefisien determinasi**

Koefisien determinasi atau koefisien penentu adalah kuadrat koefisien korelasi ( $r^2$ ) yang penggunaannya dinyatakan dalam persen (%), sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ , dimana pengambilan keputusan diterima atau ditolaknya dalam analisis ini ditulis sebagai berikut:

Ho :  $r \leq 0$  artinya pelatihan tidak berpengaruh terhadap budaya perusahaan (*corporate culture*) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarif Hidayatullah Plered.

Sehingga a dan b dapat diperoleh dengan cara :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Karena penulis pada awal penelitian menggunakan data ordinal, maka penulis menstransformasikan data ordinal kepada data interval. Adapun cara transformasi data ordinal ke data interval dengan menggunakan rumus dan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Tentukan item dari variabel X dan Y
2. Tentukan kategori jawaban dari setiap item baik dari variabel X maupun variabel Y.
3. Tentukan frekuensi responden dari setiap jawaban
4. Cari proporsi dari setiap frekuensi atas jawaban dengan rumus :

$$\frac{F_1}{n} = \frac{F_2}{n} = \dots = \frac{F_n}{n}$$

5. Cari porposi komulatif dengan rumus :

$$Pk_1 = P_1$$

$$Pk_2 = P_1 + P_2$$

$$Pk_3 = P_1 + P_2 + P_3 \dots \dots \dots Pk_n = Pk_{n-1} + P_n$$

Dalam yang harus diingat nilai Pk akhir harus 1,000.

6. Cari harga Z pada setiap Pk dengan melihat tabel

$H_a : r \geq 0$  artinya pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap budaya perusahaan (*corporate culture*) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarif Hidayatullah Plered.

Sebelum menghitung koefisien determinasi ( $r^2$ ), korelasi ( $r$ ) dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui hubungan yang terjadi antara pelatiha terhadap budaya perusahaan (*corporate culture*) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Syarif Hidayatullah Plered baik hubungan positif ataupun negatif. Hasil koefisien determinasi nini kemudian dikalikan 100%.