

**KORELASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG BANYUWANGI**

**Mahbub dan Munawir**

*Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Banyuwangi*  
email: mahbub@gmail.com/munawir@gmail.com

**Abstrak**

*Jenis penelitian ini explanatory yang bertujuan untuk mengetahui Korelasi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus sampling) sebanyak 30 sampel. Untuk mengetahui korelasi secara parsial dan simultan yang signifikan antara variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap prestasi kerja (Y) dan variabel manakah yang paling dominan terhadap prestasi kerja dan menggunakan Analisis regresi yang diuji menggunakan bantuan software SPSS 16. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan Uji F menyatakan bahwa variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap nilai Bank, dan keduanya memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan Uji t menyatakan secara terpisah (parsial) variabel pendidikan (X1) tidak signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja (Y) karena nilai probabilitas yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 (5%) yaitu 0,091 sedangkan variabel pelatihan signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja, karena nilai probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 (5%) yaitu 0,002. Sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel yaitu variabel pendidikan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,349 dengan signifikansi sebesar 0,091 dan variabel pelatihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,525 dengan signifikansi sebesar 0,002. Melihat besarnya koefisien regresi yang dimiliki oleh masing-masing variabel menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) memiliki koefisien regresi yang tinggi yaitu 0,525. Dengan demikian, diantara kedua variabel bebas variabel pelatihan (X2) memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja, yang berarti  $H_{a2}$  diterima.*

**Kata kunci:** Korelasi, Pendidikan dan Pelatihan, Prestasi Kerja

**A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan hal dasar untuk memenuhi standar kualitas Sumber daya insani agar lebih maju dan mempunyai pengetahuan yang luas, bila pendidikan diartikan sebagai latihan mental, moral, dan fisik yang bisa menghasilkan insani berbudaya tinggi maka pendidikan berarti menumbuhkan personalitas (kepribadian) serta menanamkan rasa tanggung jawab.

Pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara sempit atau terbatas, pelatihan menyediakan para calon pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam bekerja saat ini. Terkadang ada batasan

yang ditarik antara pelatihan dan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaanya saat ini maupun di masa mendatang.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Perusahaan harus memiliki prestasi kerja, karena prestasi kerja yang baik membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila prestasi kerja turun dapat merugikan perusahaan.

Sumber daya insani dianggap sumber daya yang penting dalam organisasi, maka salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah bidang Sumber daya insani. Namun demikian, bagaimana agar investasi itu dapat menciptakan Sumber daya insani yang mempunyai nilai tambah bagi perusahaan, sehingga dapat menghasilkan efektifitas dan efesiensi didalam pekerjaan. Untuk mencapai produktifitas yang maksimum, organisasi harus menjamin di pilihnya calon tenaga kerja yang tepat dengan keadaan dan posisi suatu pekerjaan tersebut, yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal. Menurut Sedarmayanti dan Umar (2004 : 42)

ciri-ciri Sumber Daya Insani (SDI) yang produktif adalah tampak tindakannya konsumtif, percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaanya, mempunyai pandangan jauh kedepan dan mampu menyelesaikan persoalan. Pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara sempit atau terbatas, pelatihan menyediakan para calon pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam bekerja saat ini. Bertitik tolak pada upaya peningkatan kualitas karyawan tersebut, maka pihak manajemen harus melakukan standarisasi pendidikan dan melakukan pelatihan terhadap karyawan, guna menumbuhkan semangat kerja untuk menghasilkam prestasi kerja yang baik.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada korelasi secara parsial dan simultan yang signifikan antara variabel pendidikan (X1) dan variabel pelatihan (X2), terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Mandiri Cabang Banyuwangi?
2. Apakah variabel Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja (Y)?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui adanya korelasi variabel pendidikan (X1) dan variabel pelatihan (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Mandiri Cabang Banyuwangi
2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan antara variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2), terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Mandiri Cabang Banyuwangi

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bank
  - a. Penelitian ini dapat memberikan keyakinan pada Bank bahwa pemberian pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja karyawan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan Bank
  - b. Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mengetahui dan melaksanakan pemberian pendidikan dan pelatihan sehingga meningkatkan prestasi/ jabatan kerja karyawan
2. Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi dan referensi serta bahan kepustakaan bagi para insan akademisi untuk mencapai kesempurnaan dalam membuat penelitian selanjutnya

3. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori yang telah didapat dan mampu mewujudkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan pada waktu yang akan datang

### **E. Batasan Penelitian**

Dalam sekripsi ini penelitian saya dibatasi pada masalah adakah korelasi antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banyuwangi baik secara simultan maupun secara parsial, serta mencari variabel yang paling

dominan antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banyuwangi

#### **F. Definisi Operasional Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber daya insani, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian insani. Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedang pelatihan (*training*) sering dikacaukan penggunaannya dengan latihan (*practice* dan *exercise*) ialah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuannya atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Sedangkan latihan ialah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu. Misalnya, latihan menari, latihan naik sepeda, latihan berbaris, dan sebagainya. (Gomes, 2001 : 1)

##### **1. Pendidikan**

Pendidikan (*Education*) merupakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengembangkan individu dengan tujuan agar individu atau karyawan perusahaan itu dapat berperan dan bergerak dalam organisasi, sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan organisasi di masa depan. Pendidikan ini dapat dilakukan secara formal maupun non formal.

Pendidikan secara formal ditempuh oleh perusahaan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti pendidikan lanjutan secara resmi di suatu lembaga pendidikan yang mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan yang biasanya disesuaikan dengan bidang kerja karyawannya yang bersangkutan.

Adapun pendidikan non formal bias dilakukan oleh perusahaan melalui kerjasama dengan beberapa lembaga pendidikan yang membuka penambahan pengetahuan-pengetahuan praktis yang dirasakan dapat menambah pengetahuan karyawan tentang suatu ilmu tertentu. Misalnya pendidikan kepabeanan, perpajakan, tata buku, administrasi, dan sebagainya.

##### **2. Pelatihan**

Pelatihan (*training*) ini adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan ini diciptakan suatu lingkungan tempat para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan

pekerjaan (Simamora, 2001 : 342). Pelatihan didalam organisasi biasanya meliputi 3 hal yaitu : orientasi, pelatihan dasar dan pelatihan lanjutan.

Definisi mengenai prestasi kerja seringkali tidak terlepas dari produktifitas. Bernandin dan Russel dalam bukunya yang dikutip Gomez (1997 : 136) memberikan batasan tentang prestasi kerja adalah sebagai “suatu catatan hasil (*out put*) yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau selama periode tertentu”.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan kerja berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job-orientation*), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotorik, namun meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan pendidikan ketiga area kemampuan tersebut (kognitif, efektif, dan psikomotorik) memperoleh pelatihan yang seimbang (Notoatmodjo, 2003 : 29). Secara terperinci perbedaan antara pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dalam Tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1 Perbandingan antara Pendidikan dan Pelatihan

| No | Keterangan                 | Pendidikan                                    | Pelatihan                         |
|----|----------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1  | Pengembangan kemampuan     | Menyeluruh ( <i>Overall</i> )                 | Mengkhususkan ( <i>specific</i> ) |
| 2  | Area kemampuan (penekanan) | Kognitif, efektif, Psikomotor                 | Psikomotor                        |
| 3  | Jangka waktu pelaksanaan   | Panjang ( <i>Long Term</i> )                  | Pendek ( <i>short term</i> )      |
| 4  | Materi yang diberikan      | Lebih umum                                    | Lebih khusus                      |
| 5  | Penekanan penggunaan       | Conventional                                  | Inconventional                    |
| 6  | Penghargaan akhir proses   | Gelar ( <i>Degree</i> ) ( <i>non-degree</i> ) | Sertifikat                        |

Sumber : Buku pengembangan sumber daya Insani, 2003 : 29

Dengan mengacu pada berbagai pendapat yang telah dikemukakan terlihat bahwa walaupun ada perbedaan antara pendidikan dan pelatihan, namun kedua program ini jika diterapkan bersama-sama akan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan suatu organisasi/Bank.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini bersifat ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena, serta hubungan-

hubungan. Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *eksplanatory* yaitu penelitian untuk menguji korelasi antar variabel yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini jelas ada hipotesis yang diuji kebenarannya. Hipotesis sendiri merupakan hubungan antara dua atau lebih variabel yang digunakan untuk dapat mengetahui kebenaran yang belum tentu benar dan baru dapat diangkat menjadi suatu kebenaran jika memang telah disertai dengan bukti-bukti (Arikunto, 2007 : 45).

## **2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 17 April 2014 sampai dengan 30 Juni 2014 dan tempat penelitian saya ada di Bank Syariah Mandiri Cabang Banyuwangi Jl. Basuki Rakhmat No.30.

## **3. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Banyuwangi.

### **b. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2006 : 131). Apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan jika subjek penelitian lebih dari 100 maka dapat diambil 10 % sampai 15% atau 20% sampai 25% atau lebih dari populasi. Berdasarkan pendapat tersebut dengan jumlah populasi 30 orang dan kurang dari 100 maka populasi dari penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian menggunakan metode penelitian populasi (*sensus sampling*).

## **4 Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan korelasi pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banyuwangi adalah masalah hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Untuk memudahkan dalam perencanaan data, maka variabel-variabel penelitian adalah variabel bebas (X), variabel terikat (Y), untuk lebih rincinya sebagai berikut:

### **a. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri atas :**

- 1) Pendidikan (X1), yaitu merupakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengembangkan individu dengan tujuan agar individu atau karyawan Bank itu dapat berperan dan bergerak dalam organisasi, sesuai dengan

pertumbuhan dan perkembangan organisasi di masa depan (Notoatmodjo, 1998 : 97). Aktifitas pendidikan yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri Cabang Bnayuwangi, untuk mengembangkan potensi karyawan dan mempersiapkan karyawan untuk menghadapi perubahan di masa depan. Pendidikan yang dilakukan secara resmi melalui suatu lembaga pendidikan yang mampu memberikan nilai tambah bagi Bank yang biasanya disesuaikan dengan bidang kerja karyawan yang bersangkutan. Indikatornya sebagai berikut:

- a) Jenjang Pendidikan
  - b) Kesesuaian Bidang Ilmu
  - c) Kesesuaian Pendidikan Dengan Lingkup Kerja Karyawan
- 2) Pelatihan (X2), adalah suatu usaha memperbaiki performansi pekerja atau karyawan yang pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan (Bernandin & Russel, 1993 : 297). Dapat dikatakan pelatihan yaitu program penambahan ketrampilan-ketrampilan baru pada karyawan divisi Bank Sayriah Mandiri Cabang Banyuwagi yang meliputi orientasi, pelatihan dasar dan pelatihan lanjutan. Indikatornya :
- a) Pemahaman Latar Belakang Bank
  - b) Pemahaman Pedoman
  - c) Keterampilan Pekerjaan
  - d) Keterampilan Humaniora
  - e) Rotasi Jabatan
  - f) Training
- 3) Variabel terikat (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu. Indikatornya:

- a) Ketepatan Waktu Kerja
- b) Kualitas Kerja
- c) Kemampuan Kerja
- d) Kedisiplinan Kerja
- e) Kejujuran Kerja

## **H. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **1. Job Description Bank Syariah Mandiri Cabang Banyuwangi**

#### **a. Kepala Cabang**

(Memimpin, mengelola, mengawasi / mengendalikan, mengembangkan kegiatan dan mendayagunakan sarana organisasi Cabang untuk mencapai tingkat serta *volume* aktivitas pemasaran, operasional dan layanan Cabang yang efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan secara *prudent*).

#### **b. Marketing Manager**

(Memastikan tercapainya target-target pembiayaan, dana dan *Fee Based Income* Cabang yang telah ditetapkan Kantor Pusat).

#### **c. RBO/PBO**

(RBO atau *Retail Banking Officer* Khusus melayani pembiayaan di bawah 100 juta, contoh pembiayaan Consumer atau *83ector83r*, Griya, Oto, Haji, Pensiunan, PBO atau *Priority Banking Officer* khusus melayani pembiayaan di atas 250 juta).

#### **d. Funding Officer**

(Merealisasikan target pendanaan dan *fee based income* yang di distribusikan oleh Marketing Manager)

#### **e. Officer Gadai**

(Memasukkan data nasabah, barang jaminan, taksiran dan uang pinjaman ke dalam, nomer pada Surat Bukti Gadai Emas BSM sesuai dengan nomer yang diterbitkan computer, memasukkan data bukti gadai ke kas debit/kredit, menerbitkan hasil cetak transaksi barang jaminan dan saldo kas, melakukan penyegelan terhadap barang jaminan).

#### **f. SA (Sales Asistant)**

(Membantu *Marketing Manager* menjalankan tugasnya)

#### **g. Penaksir Gadai**

(Melayani nasabah melalui kegiatan penaksiran barang jaminan sesuai dengan limit. Menentukan harga dasar barang jaminan emas yang ditetapkan oleh desk pegadaian kantor pusat berdasarkan harga yang ditetapkan acuan dunia, melakukan penaksiran barang gadai mengacu pada Pedoman Penaksiran Emas (PPE) yang telah ditetapkan, mengontrol kelengkapan administrasi gadai di kantor cabang pembantu).

**h. Analis Mikro**

(Menyalurkan pembiayaan mikro Rp. 2 juta sampai 100 juta kepada pengusaha UMKM di dalam wilayah target).

**i. Admin Mikro**

(Mengurusi akad dan pencairan, pada 84ector UMKM).

**j. Pelaksana Marketing Mikro**

(Hadir dalam rapat penjelasan lelang, rapat pembukaan lelang dan rapat negosiasi, membantu Area Manager dalam *follow up opportunity project* baru di customer, memaintain hubungan baik dengan customer dan menambah *networking* dengan customer – customer baru)

**k. Operation Manager**

(Memastikan aktivitas operasional Cabang terkelola sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan target bidang operasional Cabang tercapai sesuai ketetapan Kantor Pusat)

**l. Admin Pembiayaan**

(Memenuhi komitmen Bank dan memelihara dokumen pencairan maupun legal yang berkaitan dengan pencairan pembiayaan, transaksi ekspor/impor dan SKBDN)

**m. Accounting**

(Melakukan pelaporan kepada BI, melakukan perhitungan, pelaporan dan pembayaran perpajakan, melakukan penginputan data untuk pelaporan kantor pusat ke BI, menyusun laporan rincian akun-akun tertentu dalam laporan keuangan, melakukan rekonsiliasi dan penyelesaian).

**n. D&C**

(Memastikan kecepatan dan kebenaran pelayanan transfer, inkaso, kliring dan aktivitas D & C lainnya untuk memenuhi kepuasan nasabah).

**o. SDI & GA**

(Terpenuhiya kebutuhan pegawai sesuai kondisi Cabang dan terlaksananya pengembangan karir pegawai sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan pegawai yang bersangkutan dan penyediaan kebutuhan sarana dan prasarana kantor untuk mendukung kegiatan operasional dan *marketing* cabang)

**p. Customer Service**

(Melaksanakan kegiatan operasional dan pelayanan Nasabah sesuai dengan ketentuan dan standar pelayanan).

**q. Teller**

(Melayani kegiatan penyetoran dan penarikan uang tunai (rupiah dan valuta asing), pengambilan/penyetoran non tunai & surat-surat berharga dan kegiatan kas lainnya serta terselenggaranya layanan di bagian kas secara benar, cepat dan sesuai dengan standar pelayanan Bank).

**r. Security**

(Bertugas sebagai keamanan Bank, biasanya di jalankan oleh *security* (satpam), juga tidak sedikit dari pihak kepolisian. Selain itu juga bertugas sebagai karyawan yang pertama kali melayani nasabah).

**s. Driver**

(Tugas *driver* adalah mengemudikan mobil perusahaan guna mengantarkan karyawan lain yang mempunyai kepentingan di luar kantor, selain itu *driver* juga memenuhi kebutuhan mobil perusahaan).

**t. Office Boy**

(Kegiatan *office boy* banyak berinteraksi dengan pemenuhan kebutuhan karyawan Bank dan menjaga inventaris Bank).

**2. Karakteristik Sampel**

Sampel juga sebagian dari populasi, sebab sampel bagian dari populasi dan sampel pasti mempunyai ciri-ciri seperti populasi. Suatu sampel merupakan representasi yang baik bagi populasinya tergantung pada sejauhmana karakteristik sampel tersebut sama dengan karakteristik populasinya. Sebab analisis penelitian didasarkan pada data sampel, sedangkan kesimpulannya kemudian akan diterapkan pada populasi, sehingga sangatlah penting untuk memperoleh sampel yang representatif bagi populasinya. Untuk itulah diperlukan pemahaman mengenai teknik pengambilan sampel yang tepat.

**a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sebaran sampel berdasarkan karakteristik jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

| No.    | Jenis kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase |
|--------|---------------|----------------|------------|
| 1      | Pria          | 21             | 70 %       |
| 2      | Wanita        | 9              | 30 %       |
| Jumlah |               | 30             | 100 %      |

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sampel yang merupakan karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banyuwangi, sebagian besar adalah Pria yaitu pria ada 70 % dan wanita 30 %. Proporsi tersebut bisa diterima karena kualitas kerja pria lebih tegas.

#### **b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan**

Sebaran sampel berdasarkan karakteristik latar belakang pendidikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No.    | Jenis kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase |
|--------|---------------|----------------|------------|
| 1      | SMA           | 11             | 36,66 %    |
| 2      | D3            | 0              | 0          |
| 3      | S1            | 19             | 63,34 %    |
| 4      | S2            | 0              | 0          |
| Jumlah |               | 30             | 100 %      |

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari total sampel sebanyak 31 sampel yang merupakan karyawan Bank syariah mandiri cabang Banyuwangi mayoritas memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) dengan proporsi sebesar 63,34%. Sedangkan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan Strata Dua (S2) kosong (0), karyawan dengan latar belakang pendidikan Diploma Tiga (D3) kosong (0), dan karyawan yang masih berlatar belakang pendidikan SMA ada 36,66%. Hal ini menunjukkan bahwa Bank syariah mandiri cabang Banyuwangi belum memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan mereka. Hal ini terlihat dari proporsi latar belakang pendidikan karyawan Bank syariah mandiri cabang Banyuwangi yang rendah, yaitu masih banyak karyawan yang lulusan tingkat SMA.

#### **c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia**

Sebaran Sampel berdasarkan karakteristik usia disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

| No.    | Usia          | Jumlah (Orang) | Persentase |
|--------|---------------|----------------|------------|
| 1      | < 21 Tahun    | 1              | 3,33 %     |
| 2      | 21 – 30 Tahun | 23             | 76,67 %    |
| 3      | 31 – 40 Tahun | 6              | 20 %       |
| 4      | >40 Tahun     | 0              | 0          |
| Jumlah |               | 30             | 100 %      |

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sampel yang merupakan karyawan Bank syariah mandiri cabang Banyuwangi, sebagian besar merupakan usia produktif. Hal ini

ditunjukkan oleh hasil survey dengan perolehan 76,67 % dari total karyawan Bank syariah mandiri cabang Banyuwangi berada pada rentang usia 21 sampai 30 Tahun, dan pada usia < 21 ada 3,33 % dan 20 % berada pada rentang usia 31 sampai 40 Tahun.

**d. Karakteristik sampel Berdasarkan Masa Kerja**

Sebaran responden berdasarkan karakteristik masa kerja disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Karakteristik Sampel Berdasarkan Masa Kerja

| No.    | Jenis kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase |
|--------|---------------|----------------|------------|
| 1      | <2 Tahun      | 10             | 33,33 %    |
| 2      | 2 – 5 Tahun   | 19             | 63,34 %    |
| 3      | 6 – 10 Tahun  | 1              | 3,33 %     |
| 4      | >10 Tahun     | 0              | 0 %        |
| Jumlah |               | 30             | 100 %      |

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari total 30 sampel penelitian yang merupakan karyawan Bank syariah mandiri cabang Banyuwangi, rata-rata sudah memiliki masa kerja yang cukup lama. Dari hasil yang diperoleh dilapangan, 63,34 % dari total karyawan sudah bekerja selama 2 sampai 5 tahun, 3,33 % sudah bekerja selama 6 samapi 10 tahun, 33,33 % bekerja kurang dari 2 tahun, dan 0 % atau masih kosong karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun.

**3. Analisis Data**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan dalam menentukan apakah data variabel yang digunakan dalam model regresi linier berganda terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan uji *kolmogrov-smirnov*. Asumsi normalitas dapat dipenuhi jika nilai *statistic kolmogrov-smirnov* diatas tingkat signifikansi tertentu. Tingkat signikansi yang digunakan sebesar  $\alpha = 0,05$  atau 5 %.

Hasil pengujian normalitas data variabel disajikan dalam tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                |                  | X1      | X2      | Y       |
|--------------------------------|------------------|---------|---------|---------|
| N                              |                  | 30      | 30      | 30      |
| Normal Parameters <sup>a</sup> | Mean             | 11.1913 | 13.6398 | 20.8256 |
|                                | Std. Deviation   | 2.56986 | 3.32508 | 3.33758 |
| Most                           | Extreme Absolute | .143    | .150    | .123    |

|                        |          |       |       |       |
|------------------------|----------|-------|-------|-------|
| Differences            | Positive | .143  | .150  | .082  |
|                        | Negative | -.105 | -.097 | -.123 |
| Kolmogorov-Smirnov Z   |          | .783  | .819  | .676  |
| Asymp. Sig. (2-tailed) |          | .572  | .514  | .751  |

Sumber: Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji normalitas data variabel dengan menggunakan analisis *Kolmogorov-Semirnov* yang tersaji dalam Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dari perolehan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk masing-masing variabel yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  (5 %), dengan rincian nilai Sig. untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Pendidikan (X1) 0,572 (57,2 %)
- 2) Variabel Pelatihan (X2) 0,514 (51,4 %)
- 3) Variabel Prestasi Kerja (Y) 0,751 (75,1 %)

#### **b. Uji Validitas**

Uji validitas sebuah data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dengan melakukan korelasi bivariate antara skor masing-masing indikator dengan total skor konstruk. Hasil uji validitas dengan korelasi bivariate disajikan dalam Tabel 4.6:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Data

|                        | X1    | X2    | Y      |
|------------------------|-------|-------|--------|
| X1 Pearson Correlation | 1     | .363* | .459*  |
| Sig. (2-tailed)        |       | .049  | .011   |
| N                      | 30    | 30    | 30     |
| X2 Pearson Correlation | .363* | 1     | .620** |
| Sig. (2-tailed)        | .049  |       | .000   |
| N                      | 30    | 30    | 30     |

|   |                 |       |        |    |
|---|-----------------|-------|--------|----|
| Y | Pearson         | .459* | .620** | 1  |
|   | Correlation     |       |        |    |
|   | Sig. (2-tailed) | .011  | .000   |    |
|   | N               | 30    | 30     | 30 |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Dari tabel hasil uji validitas data dengan menggunakan korelasi bivariate terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan karena Sig. (2-tailed) < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang digunakan sebagai instrument pengumpulan data adalah valid.

#### **c. Uji Reliabilitas**

Sebuah instrumen harus reliabel, dalam arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006 : 169). Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,06. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 4.7:

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

| No | Variabel           | Nilai <i>Alpha Cronbach's</i> | Keterangan |
|----|--------------------|-------------------------------|------------|
| 1  | Pendidikan (X1)    | 0,766                         | Reliabel   |
| 2  | Pelatihan (X2)     | 0,614                         | Reliabel   |
| 3  | Prestasi Kerja (Y) | 0,620                         | Reliabel   |

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel penelitian adalah lebih besar dari 0,06. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat sebagai alat pengumpul data.

#### **d. Transformasi Skala Ordinal Menjadi Skala Interval Menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*)**

Dalam analisis data model analisa korelasi, karena jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*lykert scale*) diadakan scoring numerikal 1,2,3,4 dan 5 maka hal ini data masih dalam bentuk ordinal sehingga dengan demikian yang harus terlebih dahulu dilakukan adalah merubah data ordinal kedalam data interval. Pada penelitian ini data ordinal ditransformasikan ke data interval dengan menggunakan *method of successive interval (MSI)*. Metode tersebut digunakan untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi data interval.

Setelah dilakukan transformasi data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan *method of successive interval*, dilakukan pengujian normalitas ulang untuk mengetahui apakah variabel penelitian masih terdistribusi secara normal setelah data ditransformasikan. Hasil uji normalitas dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov* disajikan dalam Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* Setelah Transformasi

| No | Variabel           | Asymp. Sig (2-tailed) | Keterangan |
|----|--------------------|-----------------------|------------|
| 1  | Pendidikan (X1)    | 0,572                 | Normal     |
| 2  | Pelatihan (X2)     | 0,514                 | Normal     |
| 3  | Prestasi Kerja (Y) | 0,751                 | Normal     |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji normalitas data transformasi dengan menggunakan analisis *Kolmogorov-Semirnov* yang tersaji dalam Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dari perolehan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk masing-masing variabel yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  (5 %).

#### e. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan uji kelayakan data dan instrumen data penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal serta instrumen data yang digunakan dalam penelitian reliabel dan valid. Oleh karena itu data yang tersedia telah memenuhi syarat untuk menggunakan model regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 4.9 menyajikan hasil dari analisis regresi.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |                           |   |      |
|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |

|   |            | B     | Std. Error | Beta |       |      |
|---|------------|-------|------------|------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 9.759 | 2.492      |      | 3.917 | .001 |
|   | X1         | .349  | .199       | .269 | 1.752 | .091 |
|   | X2         | .525  | .154       | .523 | 3.406 | .002 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 9,759 + 0,349 X_1 + 0,525 X_2 + e$

#### f. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai *Ajusted R Square*.

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

##### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| 1     | .669 <sup>a</sup> | .448     | .407            |   | 2.57042                    |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Terlihat dalam tabel 4.10 bahwa pada persamaan diketahui nilai Adjusted  $R^2$  adalah 0,407, hal tersebut berarti bahwa 40,7 % variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan dan Pelatihan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 59,3 % dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain di luar persamaan.

#### g. Pengujian Simultan (Uji F)

Uji F atau Global test digunakan untuk menguji kemampuan seluruh variabel X ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama untuk menjelaskan perilaku Y sehingga dapat diketahui suatu model atau persamaan regresi valid atau tidak (Lukas Atmaja, 344).

Tabel 4.11 Hasil Uji F

##### ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|-------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 144.653     | 2  | 72.327      | 10.947 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 178.391     | 27 | 6.607       |        |                   |

|       |         |    |  |  |  |
|-------|---------|----|--|--|--|
| Total | 323.044 | 29 |  |  |  |
|-------|---------|----|--|--|--|

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Dari Tabel ANOVA atau hasil Uji F, diketahui nilai probabilitasnya sebesar 0,000. Angka probabilitas ini lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (5%) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel, yaitu variabel pendidikan dan pelatihan, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap nilai Bank. Dengan kata lain, kedua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dan pengaruh yang diberikan adalah signifikan.

#### **h. Pengujian Parsial (Uji t)**

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.12 Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 9.759                       | 2.492      |                           | 3.917 | .001 |
| X1           | .349                        | .199       | .269                      | 1.752 | .091 |
| X2           | .525                        | .154       | .523                      | 3.406 | .002 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel Pendidikan tidak signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karena nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,091. Sedangkan variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai probabilitasnya 0,002 di bawah 0,05.

Berdasarkan hasil dari uji F dan uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel bebas lebih kecil dari 0,05 (5%), yang berarti variabel pendidikan dan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Dengan demikian  $H_{a1}$  diterima, namun tidak berarti  $H_0$  dapat ditolak.

#### **i. Variabel Pelatihan (X2) Memiliki Pengaruh Paling Dominan Antara Variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah diduga Variabel pelatihan (X2) memiliki pengaruh paling dominan antara variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Mandiri Cabang Banyuwangi. Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 4.9 terlihat nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel. Variabel pendidikan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,349 dengan signifikansi sebesar 0,091. Variabel pelatihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,525 dengan signifikansi sebesar 0,002. Melihat besarnya koefisien regresi yang dimiliki oleh masing-masing variabel menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) memiliki koefisien regresi lebih tinggi yaitu 0,525. Dengan demikian, diantara kedua variabel bebas, variabel pelatihan (X2) yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja, yang berarti  $H_{a2}$  diterima

### **I. Kesimpulan**

Penelitian ini menguji pengaruh-pengaruh antara variabel pendidikan, variabel pelatihan, terhadap prestasi kerja dengan menggunakan Bank Syariah Mandiri Cabang Banyuwangi sebagai obyek penelitian. Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini:

1. Dari hasil Uji F, diketahui nilai probabilitasnya sebesar 0,000. Angka probabilitas ini lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (5%) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel, yaitu variabel pendidikan dan pelatihan, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap nilai Bank. Dengan kata lain, kedua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Jadi pengaruh yang diberikan adalah signifikan. Dan dari hasil Uji t, diketahui bahwa variabel Pendidikan secara parsial tidak signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karena nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,091. Sedangkan dengan variabel Pelatihan, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai probabilitasnya sebesar 0,002 yaitu di bawah 0,05.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel. Variabel pendidikan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,349 dengan signifikansi sebesar 0,091. Variabel pelatihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,525 dengan signifikansi sebesar 0,002. Melihat besarnya koefisien regresi yang dimiliki oleh masing-masing variabel menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) memiliki koefisien regresi yang paling besar, yaitu 0,525. Dengan demikian, diantara kedua variabel bebas variabel pelatihan (X2) memiliki pengaruh

paling dominan terhadap prestasi kerja, yang berarti Ha<sub>2</sub> diterima. Hal ini berarti pemberian pelatihan kepada karyawan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

#### **J. DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, (2008), *"Ilmu Pendidikan Islam"*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Agus Irianto, (2004), *"Statistik: Konsep Dasar & Aplikasinya"*. Jakarta: Prenada Media.
- Amstrong, Michael, (1990), *"Srei Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Alih bahasa : Sofyan Cimat dan Harianto. Jakarta: Elex Media, Komputindo.
- Arikunto, S. (2006), *"Analisis Regresi: Teori, kasus, dan Solusi"*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Gujarati Damodar, (1997), *"Ekonometrika Dasar"*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi Sutrisno, (1991), *"Analisis Butir Untuk Instrumen, Angket Tes dan Skala Nilai Dengan Basica"*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Imam Ghozali, (2006), *"Analisis Multivariat dengan SPSS"*. Jakarta: Gramedia.
- Kusdyah Ike Rachmawati, (2008), *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mardalis, (2007), *"Metode Penelitian suatu pendekatan proposal"*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muhid Abdul, (2012), *"Analisis Statistik : 5 Langkah Praktis Analisis Statistik Dengan SPSS for Windows"*. Surabaya: ZIFATAMA Publishing.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009), *"Manajemen Sumber Daya Insani Perusahaan"*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Simamora, henry, (2001), *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Yogyakarta: Edisi 2, STIE YKPN.
- Swasto, (1996), *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Tika, Pabundu, H. Moh, (2006), *"Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan"*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.