

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dengan semakin tumbuh dan berkembangnya dampak globalisasi dan profesionalisme dalam industri perbankan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non-fisik (kualitas non-fisik), untuk meningkatkan kualitas fisik dapat melalui program kesehatan dan gizi sedangkan untuk meningkatkan kualitas non-fisik maka upaya yang harus dilakukan adalah pendidikan dan pelatihan.²

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.³ Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan pegawai baik dari segi pengetahuan secara teori maupun praktek. Pengembangan pegawai dapat diwujudkan salah satunya dengan pengembangan pendidikan. Pendidikan menurut Heidjirachman R adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk di dalamnya peningkatan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan- persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai

² Soekidjo notoatimodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka, 1998), 2

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016), 69

suau tujuan. Pendidikan dilakukan agar tenaga kerja dapat selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁴

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang juga banyak memiliki manfaat, misalnya untuk mengurangi ketergantungan pada penarikan karyawan baru, memberikan kesempatan kepada karyawan lama, mengantisipasi keusangan karyawan dan perputaran tenaga kerja (*turnover*). Pengembangan SDM (sumber daya manusia) tidak hanya terfokus pada pegawai yang baru direkrut, akan tetapi untuk pegawai yang sudah lama berkerja.⁵

Manfaat lain dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan bagi para anggota organisasi yakni:

1. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik.
2. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
3. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor- faktor motivasional.
4. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kerjanya.
5. Peningkatan karyawan untuk mengatasi stres, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
6. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai secara teknikal dan intelektual.

⁴Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Alvabeta,2011),134

⁵Husein umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,1999),13

7. Makin besarnya tekad pegawai untuk lebih mandiri.

Berbicara mengenai perkembangan, perkembangan bank syariah di Indonesia terbilang sangat pesat. Pada awalnya bank syariah pertama adalah bank muamalat, kemudian muncul bank mandiri syariah setelah dirasa perkembangan bank syariah cukup baik maka muncullah berbagai bank syariah lainnya. Menurut kepala departemen perbankan syariah OJK Ahmad Buchori sejumlah faktor turut mempengaruhi perkembangan perbankan syariah pada 2016 yang semakin baik jika dibanding dengan 2015 diantaranya adalah pertumbuhan ekonomi yang meningkat. Terkait pangsa pasar perbankan syariah, Buchori menuturkan OJK mencatat pangsa perbankan syariah masih di bawah 5%, secara rata-rata pada 2016 diperkirakan perbankan syariah tumbuh 12% - 13%.⁶

Ada beberapa bank yang memiliki kriteria berkembang yakni salah satunya BNI Syariah KC Jember yang lokasinya pada Jl. A. Yani Kel. Kepatihan Kec. Kaliwates Kota Jember. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010, maka telah diperoleh izin usaha bank umum syariah (BUS) PT. Bank BNI Syariah atau BNI Syariah. Dengan izin usaha ini, manajemen BNI melakukan soft launching operasional PT. Bank BNI Syariah sebagai entitas independen hasil pemisahan (spin off) Unit Usaha Syariah (UUS) dari BNI dan efektif per tanggal 19 Juni 2010.

⁶<http://infobanknews.com/tantangan-perbankan-syariah-di-2016/>

BNI Syariah adalah bank yang mengalami kemajuan yang sangat pesat dari tahun ketahun, meskipun banyak bank syariah yang berdiri dan persaingannya sangatlah ketat tetapi BNI Syariah mampu mencetak atau meraih banyak penghargaan yakni The Most Favourite Bank For Sharia Financing – Housing Estate Favourite KPR Awards 2014, Anugerah Perbankan Indonesia 2015 – peringkat I (Risk Management – Economic Review), Indonesia Service Quality Award 2016 Category Sharia Banking.

Namun sayangnya SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada belum memenuhi persyaratan sebagai sumber daya manusia bank syariah yang seharusnya. Tidak jarang dari bank syariah lainnya mempunyai sumber daya manusia yang kurang sesuai contohnya saja sebagian karyawan ada yang pendidikannya bukan di perbankan melainkan lulusan dari fakultas pertanian pun bisa berkerja di bank syariah. Kejadian tersebut mengakibatkan kurangnya totalitas karyawan dalam menjalankan perannya sebagai karyawan bank.

Hal yang menarik dari Bank BNI Syariah adalah dilihat dari kemampuan karyawan yang berkerja di bank tersebut. Meskipun sebagian dari karyawan tersebut ada yang dari bank konvensional, atau jika mereka mempunyai basic syariah, mereka tidak sepenuhnya menguasai tentang perbankan syariah tapi pimpinan mereka mampu mengarahkan mereka dengan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan prinsip bank tersebut sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi berkualitas sesuai dengan syariah untuk pencapaian suatu visi dan misi BNI Syariah sendiri.

Kenyataannya bahwa suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya selalu dilakukan oleh manusia sebagai sumber daya manusia atau pegawai yang dinamis dan memiliki pengetahuan, kemampuan yang selalu berkembang. Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa dengan penyelenggaraan program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin bahwa para pegawai baru serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Artinya para pegawai baru itu masih memerlukan pendidikan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan untuk meningkatkan kemampuannya dalam berkerja. Belum lagi jika seorang pegawai ditempatkan pada tugas pekerjaan yang baru, tidak mustahil ada kebiasaan kerja yang tidak atau kurang baik yang harus dihilangkan.⁷

Sumber daya manusia ini sangatlah penting bagi keberhasilan suatu perusahaan jika sumber daya yang dimiliki perusahaan baik atau sesuai dengan undang-undang tentang sumber daya manusia, maka kinerja mereka juga baik dan hal tersebut akan menguntungkan perusahaan sendiri.

Maka dari itu peneliti sangat tertarik untuk meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh BNI Syariah KC Jember, bagaimana pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan serta seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh karyawan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal.

⁷Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 182

Jadi judul yang di ambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah : ”
PENGARUH PENDIDIKAN dan PELATIHAN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK
BNI SYARIAH KC JEMBER

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah merupakan pernyataan singkat suatu masalah yang akan diteliti. Perumusan masalah atau pertanyaan peneliti merupakan tahap akhir penemuan setelah peneliti memilih bidang dan pokok masalah yang diteliti.⁸

1. Bagaimana pengaruh pendidikan SDM (sumber daya manusia) terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KC Jember ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan SDM (sumber daya manusia) terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KC Jember ?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan SDM (sumber daya manusia) terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KC Jember ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan SDM (sumber daya manusia) terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KC Jember.

⁸ Etta Mamangsangadji, *Metode Penelitian- Pendekatan Praktis Dalam Peneliti* (Yogyakarta :PT Andi Offset,2010),73

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan SDM (sumber daya manusia) terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KC Jember.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan SDM (sumber daya manusia) terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KC Jember.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian.⁹ adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Dalam bidang keilmuan

Penelitian ini dapat menambah, memperdalam dan memperluas keilmuan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan SDM (sumber daya manusia) terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini bisa digunakan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya yang sejenis dimasa yang akan datang.

2) Akademisi/ IAIN Jember

Bagi Iain Jember, penelitian ini dapat menjadi tambahan koleksi kajian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan SDM (sumber daya manusia) terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KC Jember, serta diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai referensi yang lebih inspiratif dan aktual.

⁹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karyailmiah* (Jember: Iain Press, 2016), 45

3) Praktisi/ lembaga

Bagi lembaga, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi PT. Bank BNI Syariah sebagai masukan atau pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui mengenai gambaran tentang pentingnya sebuah pendidikan dan pelatihan untuk mengasah kemampuan karyawan demi terciptanya sumber daya manusia yang optimal serta tercapainya visi misi bank sendiri.

E. RUANG LINGKUP PENELITIAN

1) Variable penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari individu, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya¹⁰

a) Variable independen

Variable independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (bebas) ada dua yaitu pendidikan dalam pengembangan SDM (X1) dan pelatihan dalam pengembangan SDM (X2).

b) Variabel dependen

Variabel atau sering dikatakan sebagai variabel terikat atau tergantung, yaitu variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh adanya variabel

¹⁰Murti sumarni dan salamah wahyuni, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Andi, 2006),21

bebas. Sedangkan yang menjadi variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan BNI Syariah (Y).

2) Indikator variabel

Indikator merupakan ukuran, yakni hal-hal yang menunjukkan keterwakilan dari nilai sebuah variabel. Adapun indikator dalam penelitian ini adalah:

a. Pendidikan dalam pengembangan SDM

- 1) Training methods
- 2) Coaching and counseling
- 3) Job rotation and planned progression

b. Pelatihan dalam pengembangan SDM

- 1) On-site training
- 2) Out- side training

c. Kinerja pegawai

- 1) Pengelolaan transaksi
- 2) Pengelolaan administrasi

3) Fokus pada pelanggan

4) Orientasi bawahan

5) Kerjasama tim

F. DEFINISI OPERASIONAL

1. Pendidikan dalam pengembangan SDM

Pendidikan diartikan sebagai proses pembelajaran bagi individu untuk mencapai pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi mengenai objek-objek tertentu dan spesifik.

2. Pelatihan dalam pengembangan SDM

Pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

3. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.¹¹ Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.¹²

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data.¹³ Asumsi dari penelitian ini menyatakan

¹¹Mulyadi, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bogor : IN MEDIA, 2015),63

¹²[Http://serviceprima.blogspot.com/2012/06/pengertian-karyawan.html](http://serviceprima.blogspot.com/2012/06/pengertian-karyawan.html)

¹³Tim Penyusun, *Penulisan Karya Ilmiah*, 39 .

bahwa pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah KC Jember.

H. Hipotesis

Menurut Nurastuti dalam Tukiran, hipotesis terdiri dari dua kata yaitu dari kata “hypo” yang berarti sebelum dan “thesis” yang berarti dalil. Jadi hipotesis berarti dalil yang dianggap belum menjadi dalil yang sebenarnya, karena perlu pembuktian terhadap kebenarannya. Hal ini diperkuat oleh pendapat Ali yang menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai rumusan jawaban sementara yang harus diuji melalui kegiatan penelitian.¹⁴ Sebagaimana hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha1: pendidikan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Jember.

Ho : pendidikan secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Jember.

Ha2: pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Jember.

Ho : pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Jember.

Ha3: pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Jember.

¹⁴Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, (Bandung : Alfabeta, 2014), 24

Ho : pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Jember.

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Yang dimaksud dengan pendekatan disini adalah metode atau cara mengadakan penelitian seperti halnya eksperimen atau non-eksperimen. Tetapi disamping itu juga menunjukkan jenis atau tipe penelitian yang diambil. Dipandang dari segi tujuan misalnya eksploratif, deskriptif atau historis. Masih ada lagi pandangan dari subjek penelitiannya, misalnya populasi atau kasus.¹⁵

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dalam penelitian ini dituntut untuk banyak menggunakan angka, mulai dari pengambilan data tersebut, sampai penampilan dan hasilnya.¹⁶

Sedangkan jenis penelitian ini adalah statistik deskriptif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel karyawan BNI Syari'ah KC Jember yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka. Dalam survey tersebut mempelajari dua atau lebih variabel dalam upaya menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis penelitian. Hasil survey memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan diantara variabel dan menarik kesimpulan dari hubungan tersebut. Variabel yang akan

¹⁵Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka cipta, 2010),64

¹⁶ Ibid., 10

dijelaskan hubungannya ialah antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Metode dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh/ hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Pengelolaan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *software SPSS for windows*.

2. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁷ Penelitian ini termasuk penelitian populasi terhingga karena jumlah karyawan BNI Syari'ah Kantor Cabang Jember bisa dihitung secara pasti yaitu sebanyak 25 orang. Sehingga penelitian ini menggunakan 25 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probabiliti sampling* dengan teknik *sampling jenuh* (sensus). Teknik sempling jenuh merupakan metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang.¹⁸

¹⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 118

¹⁸ Achmad Sani Supriyanto, *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 188

3. Sumber data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, adalah data yang diambil dari lapangan yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara, dan kuesioner oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini sebut juga data asli atau data baru. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang berupa angket.
2. Data sekunder, adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh instansi terkait dan/atau pihak lain) karena data ini sudah tersedia. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan – laporan penelitian terdahulu.¹⁹

4. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik maka peneliti menggunakan beberapa metode. Adapun instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Menurut Achmad Sani dalam kutipan Sugiono kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

¹⁹Ibid., 191-194

responden untuk dijawabnya.²⁰ Pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak akan terlepas dari indikator-indikator dari variabel yang terdapat pada judul penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah dengan menggunakan metode *teknik sensus*. Metode teknik sensus ini adalah semua jumlah populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 25 karyawan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang – barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, penelitian menyelidiki benda–benda tertulis seperti buku–buku, majalah , dokumentasi, peraturan – peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.

Dalam penelitian ini data – data yang ingin diperoleh dari metode dokumentasi adalah sebagai berikut :

1. Sejarah berdirinya Bank BNI syariah Jember
2. Visi dan Misi Bank BNI Syariah Jember
3. Struktur yang ada di Bank BNI Syariah Jember
4. Penghargaan yang di peroleh Bank BNI Syariah Jember

c. Observasi

Observasi, didalam pengertian psikologik, atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian

²⁰ Ibid.,199

terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Apa yang dikatakan ini sebenarnya adalah pengamatan secara langsung. Dimana observasi ini dilakukan untuk melihat kinerja karyawan BNI Syariah. Didalam artian penelitian observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman, gambar dan dokumen terkait penelitian yang dilakukan.²¹

5. Analisis data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data diantaranya sebagai berikut :

- a. Mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden
- b. Mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden
- c. Menyajikan data tiap variabel yang diteliti
- d. Melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan
- e. Melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.²²

Kegiatan menganalisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap antara lain :

- a. Proses *Editing*

Tahap awal analisis data adalah melakukan editing terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil survei di lapangan. Pada

²¹Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta:Rineka Cipta:2010),199-200

²²Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif R&D*, 207

prinsipnya proses editing data bertujuan agar data yang diamati akan dianalisis secara akurat dan lengkap.

b. Proses *Coding*

Proses perubahan data kualitatif menjadi angka dengan mengklasifikasikan jawaban yang ada menurut kategori-kategori yang penting.

c. Proses *Scoring*

Proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada anggapan atau opini responden. Dalam hal ini instrumen yang digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Dari penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert yang mana digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi mahasiswa mengenai gaya hidup yang mereka jalani dan pengetahuan mereka tentang BMT IAIN Jember.

IAIN JEMBER

Adapun skor yang digunakan adalah sebagai berikut :²³

Tabel 1.2

Ketentuan Pemberian Skor Pada Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
setuju (S)	4
Ragu- ragu	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono

d. Tabulasi

Menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulasi selesai kemudian data-data dalam tabel tersebut akan diolah dengan bantuan *software* statistik yaitu SPSS. Agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan.

Analisis data kuantitatif adalah suatu analisis yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung (angka). Untuk mempermudah dalam menganalisis data maka peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

1. Uji Instrumen Penelitian

Data mempunyai kedudukan yang paling tinggi dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti

²³Ibid, 136

dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian.²⁴ Sedangkan benar tidaknya data tergantung baik tidaknya instrumen pengumpul data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Begitu pula dengan angket, sebelum diedarkan kepada responden diuji terlebih dahulu validitasnya, reliabilitasnya, pembobotan itemnya. Apabila ternyata ada alat pengumpul data yang belum memenuhi syarat tersebut, diulangi dan direvisi dan diuji cobakan lagi sehingga terpenuhi syarat sebagai instrumen yang baik. Dengan demikian, apabila diperlukan dapat dilakukan perbaikan dan penyempurnaan pedoman observasi dan angket maupun pelaksanaan, sehingga memberikan alternatif pemecahan terhadap permasalahan yang dapat diantisipasi sebelumnya.

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Instrument yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.²⁵

Adapun rumusan yang digunakan untuk menguji tingkat validitas instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus

²⁴Taniredja, *Penelitian Kuantitatif*, 41

²⁵ Sugiono dan Eri Wibowo, *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows* (Bandung : Alfabeta,2002), 220

korelasi. Analisis ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrument dengan skor total.²⁶ Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.²⁷

Untuk memutuskan apakah instrument tersebut valid atau tidak, besarnya korelasi (r hitung) tersebut dibandingkan dengan r tabel. Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau sebesar 0,05.

Jika r hitung $>$ r table = valid

Jika r hitung $<$ r table = tidak valid

Selain dengan membandingkan r hitung dengan r table, bisa juga dilakukan dengan melihat tanda bintang pada taraf kesalahan 5% dalam penelitian ini. Jika pada nilai *pearson correlation* terdapat tanda bintang, maka instrument tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika pada nilai *pearson correlation* tidak ada bintang maka dapat dinyatakan bahwa instrument tersebut tidak valid. Ada pula pengujian yang terakhir dengan pengujian menggunakan signifikansi adalah apabila

Nilai sig \leq 0,05 = valid

Nilai sig \geq 0,05 = tidak valid²⁸

b. Uji Reliabilitas

Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa

²⁶Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*, 207

²⁷Eri Wibowo, *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS*, 220

²⁸Ibid., 226-227

menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.²⁹

Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Seperti yang dinyatakan oleh Ghozali pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila :³⁰

Hasil *Cronbach Alpha* $> 0,60$ = reliabel

Hasil *Cronbach Alpha* $< 0,60$ = tidak reliabel³¹

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas. Uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut :

1) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar Variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara Variabel bebas. Jika Variabel bebas saling berkorelasi, maka Variabel-

²⁹Ibid., 43

³⁰Achmad Sani Supriyanto, *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*, 251

³¹Cornelius Trihendradi, *Step By Step IBS SPSS 21 Analisis Data Statistik* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2013), 277.

variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Adapun cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah salah satunya dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada tabel *coefficients* hasil dari output SPSS. Jika nilai $VIF > 10$ maka model regresi tersebut ada multikolinieritas antar Variabel bebas. Namun jika sebaliknya, nilai $VIF < 10$ maka model regresi tersebut tidak ada multikolinieritas antar Variabel bebas.³²

a) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan

³² Ghozali, *Aplikasi Analisis multivariate*, 105-106

ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka model regresi yang kita miliki tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Namun, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang mengatur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.³³

b) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, Variabel terikat dan Variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan beberapa cara :

- 1) Cara termudah dengan melihat *histogram* yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian dengan hanya melihat histogram hal ini bisa menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.
- 2) Metode yang kedua adalah yang paling handal dengan melihat *normal probability plot*. Distribusi normal akan membentuk

³³ Ibid., 139

suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.³⁴

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua Variabel bebas atau lebih terhadap Variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua Variabel bebas atau lebih $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ dengan satu Variabel terikat.³⁵

Adapun variabel independen dari penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan. Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan Y : Variabel dependent (keputusan menjadi nasabah)

a : Konstanta atau intercept

b₁: koefisien variabel gaya hidup

X₁: variabel independen (gaya hidup)

X₂ : variabel independen (pengetahuan)

b₂: koefisien variabel pengetahuan

e: standart error

³⁴ Ibid., 160-161

³⁵ Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis* (Bandung : Alfabeta, 2013), 108

Untuk mengetahui serta menentukan pengaruh koefisien variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan bantuan SPSS.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Bahwa R^2 disebut sebagai koefisien determinasi yakni dalam regresi menggambarkan besarnya kemampuan suatu variabel x menjelaskan variabel y sebagai variabel terikat.³⁶ Nilai koefisien determinasi yang besar menunjukkan bahwa regresi tersebut mampu dijelaskan secara besar pula.

Pada intinya koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Untuk menunjukkan nilai koefisien determinasi pada output SPSS dinyatakan dengan nilai *Adjusted R Square* pada table *Model Summary*.³⁷

5. Uji Hipotesis

a) Analisis Uji t (Parsial)

Uji t dalam regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji koefisien regresi untuk masing-masing Variabel bebas terhadap Variabel terikat.³⁸ Uji t bisa dikatakan pula sebagai uji

³⁶ Widayat, *Metode Penelitian Pemasaran* (Malang : UMM Press, 2004), 174

³⁷ Ibid., 192

³⁸ Ibid., 179

signifikansi secara parsial (satu-satu). Uji t juga dikatakan sebagai pengujian secara individual yang mana pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu X (X1 atau X2) yang mempengaruhi Y.³⁹ Uji t bisa dengan cara membandingkan nilai sig dengan $\alpha = 0,05$. Adapun kriteria keputusannya adalah, jika :⁴⁰

$\text{Sig} < 0,05 =$ berpengaruh positif (Ha diterima, Ho ditolak)

$\text{Sig} > 0,05 =$ tidak berpengaruh positif (Ha ditolak, Ho diterima)

Cara kedua dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Adapun kriteria keputusannya adalah, jika:

$t \text{ hitung} < t \text{ tabel} =$ berpengaruh positif (Ha diterima, Ho ditolak)

$t \text{ hitung} > t \text{ tabel} =$ tidak berpengaruh positif (Ha ditolak, Ho diterima)⁴¹

b) Analisis uji F (Bersama-sama)

Uji F dalam regresi berganda dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh Variabel bebas secara simultan terhadap Variabel terikat.⁴² Pengujian hipotesis ini disebut juga dengan pengujian serentak yang merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan X_1 dan X_2 serentak atau bersama-sama

³⁹ M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 2(Statistik Inferensif)* (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2002), 267

⁴⁰ Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial*, 323-324

⁴¹ Ibid., 323

⁴² Ibid., 179

mempengaruhi Y .⁴³ Hal ini dilakukan dengan jalan membandingkan nilai sig (pada print out SPSS) dengan $\alpha = 0,05$, dengan kriteria :

$\text{Sig} < 0,05 =$ berpengaruh positif (Ha diterima, Ho ditolak)

$\text{Sig} > 0,05 =$ tidak berpengaruh positif (Ha ditolak, Ho diterima)⁴⁴

Selain itu dapat juga dilakukan dengan cara membandingkan nilai F tabel dan F hitung. Adapun kriteria keputusannya adalah sebagai berikut :

$F \text{ hitung} > F \text{ tabel} =$ berpengaruh positif (Ha diterima, Ho ditolak)

$F \text{ hitung} < F \text{ tabel} =$ tidak berpengaruh positif (Ha ditolak, Ho diterima)⁴⁵

J. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang deskripsi alur pembahasan Skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskripsi naratif, bukan seperti daftar skripsi. Secara global sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan: bab ini merupakan dasar dalam penelitian yang terdiri dari: latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian,

⁴³Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 2*, 264

⁴⁴Widayat, *Penelitian Pemasaran*, 192

⁴⁵Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 98

ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, metode penelitian dan sistematika pembahasan .

BAB II: Bab Ini membahas tentang kajian kepustakaan yang meliputi: penelitian terdahulu, dan kajian teori.

BAB III: Bab ini membahas penyajian data dan analisis yang meliputi : gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB IV: Bab ini membahas tentang penutup yang meliputi : kesimpulan dan saran – saran.