

## BAB III

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Sebagai kelengkapan objek ini. Akan dikemukakan tentang PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember yang meliputi :

##### 1. Sejarah BNI Syariah

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu. Salah satunya BNI Syariah Kantor Cabang Jember yang berdiri pada tanggal 25 Desember 2008 BNI Syariah tersebut dipimpin oleh bapak muhammad muttaqin.<sup>64</sup>

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam

---

<sup>64</sup> Danil, *Wawancara*, Jember, 13 september 2016.

pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh Bapak Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point.

## **2. Visi misi BNI Syariah KC Jember**

### **a. Visi BNI Syariah**

Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

b. Misi BNI Syariah

- 1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli terhadap kelestarian lingkungan.
- 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- 3) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- 4) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- 5) Menjadi tata kelola perusahaan yang amanah.

c. Tujuan Lembaga

- 1) Menyediakan produk dan jasa yang dikelola secara syariah.
- 2) Membebaskan umat atau pengusaha kecil maupun besar dari bunga bank dan memberikan bagi hasil yang sesuai dengan prinsip syariah.
- 3) Meningkatkan dan mengembangkan taraf hidup ekonomi umat islam yang sesuai dengan sistm syariah

d. Keunggulan BNI Syariaiah Kantor Cabang Jember

BNI Syariah didirikan dengan memanfaatkan jarinagn BNI Konvensional yang ada baik fasilitas ATM maupun kantor cabang BNI Konvensional dengan melalui BNI Syariah *production*

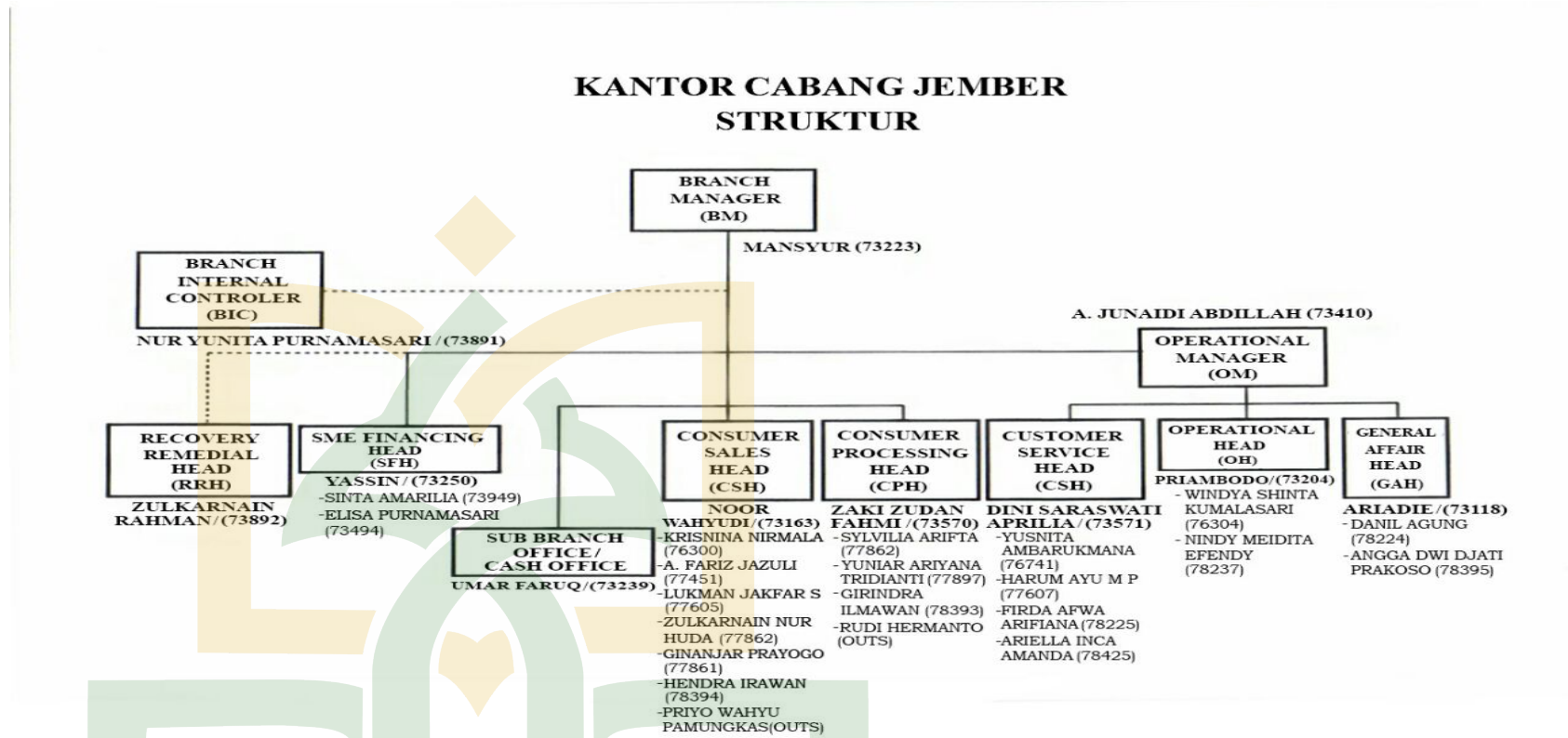
*counter*. Dengan demikian layanan Syariah ini selain di bank syariah yang bersangkutan juga dapat dilayani di kantor cabang konvensional transaksi pembukaan rekening tabungan dan deposito.



3. Struktur Organisasi BNI Syariah Kantor Cabang Jember

Gambar 3.1

Struktur organisasi BNI Syariah kantor Cabang Jember



#### **4. Letak Geografis Objek Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi di BNI Syariah Kantor Cabang Jember yang terletak di jalan Ahmad Yani No. 39 Jember, telp 0331-489500, fax 0331-617. Adapun batas-batas BNI Syariah Kantor Cabang Jember adalah sebagai berikut:

Sebelah timur : perumahan

Sebelah barat : optik / jalan raya

Sebelah selatan: toko buku toga mas

Sebelah utara : Bank Mega

#### **B. Penyajian data**

##### **1. Karakteristik responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di BNI Syariah Kantor Cabang Jember, disini peneliti tidak mencantumkan draiver dan office boy karena mereka tidak menerima pendidikan dan pelatihan secara khusus untuk menangani nasabah secara langsung.

Selanjutnya dalam deskripsi responden dalam penelitian ini diperinci menurut jenis kelamin, umur, lama bekerja, pendidikan terakhir. Adapun tujuan dari pengelompokan tersebut adalah untuk mengetahui secara rinci profil dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Berikut hasil dari rincian profil responden yang telah menjadi sampel dalam penelitian ini :

1) Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden nasabah pada BNI Syariah kantor cabang jenmber adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

**Jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI – LAKI	15	60,0	60,0	60,0
	PEREMPUAN	10	40,0	40,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil output SPSS dengan analisis statistik deskriptif di atas, dapat dikatakan bahwa karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember lebih banyak yang laki- laki. Hal ini dibuktikan dari 25 responden yang berjenis kelamin laki- laki adalah sebanyak 15 orang sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan 10 orang. Jadi 60% karyawan yang bekerja di BNI Syariah Kantor Cabang Jember merupakan laki – laki, sedangkan 40% merupakan karyawan perempuan.

2) Umur Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden nasabah pada BNI Syariah kantor cabang jenmber adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 TAHUN	19	76,0	76,0	76,0
	31 - 40 TAHUN	4	16,0	16,0	92,0
	41 - 50 TAHUN	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil output SPSS dengan analisis statistik deskriptif di atas, dapat dikatakan bahwa karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember banyak yang berumur sekitar 21 sampai 30 tahun hal ini di buktikan bahwa 19 orang atau sebanyak 76% karyawan berumur sekitar 21 sampai 30 tahun, 4 orang atau sebanyak 16% karyawan berumur sekitar 31 sampai 40 tahun, kemudian 2 orang atau sebanyak 8% karyawan berumur sekitar 41 sampai 50 tahun. Jadi karyawan yang ada di BNI Syariah Kantor Cabang Jember paling banyak yang berumur sekitar 21 sampai 30 tahun.

### 3) Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden nasabah pada BNI Syariah kantor cabang jenember adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.4**

**Pendidikan terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	4,0	4,0	4,0
	SMA	1	4,0	4,0	8,0
	DIPLOMA	5	20,0	20,0	28,0
	S1	15	60,0	60,0	88,0
	S2	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil output SPSS dengan analisis statistik deskriptif di atas, dapat dikatakan bahwa karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember lebih banyak yang berpendidikan S1, hal ini dapat dibuktikan dari hasil output SPSS yang berpendidikan SMP sebanyak satu orang, SMA satu orang, DIPLOMA lima orang, S1 lima belas orang, S2 tiga oarang. Jadi kebanyakan karyawan yang bekerja di BNI Syariah Kantor Cabang Jember memiliki pendidikan terakhir S1 sebesar 60%, Diploma 20%, S2 12%, kemudian SMP dan SMA yang sama – sama 4%.

4) Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden nasabah pada BNI Syariah kantor cabang jenmber adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Lama bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 TAHUN	3	12,0	12,0	12,0
1 - 2 TAHUN	9	36,0	36,0	48,0
3 - 4 TAHUN	7	28,0	28,0	76,0
5 - 6 TAHUN	2	8,0	8,0	84,0
> 6 TAHUN	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil output SPSS dengan analisis statistik deskriptif di atas, dapat dikatakan bahwa karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember banyak yang bekerja sekitar 1 sampai 2 tahun hal ini dapat dibuktikan dengan hasil output SPSS, karyawan yang bekerja kurang dari satu tahun ada tiga orang atau sebesar 12%, karyawan yang bekerja 1 sampai 2 tahun ada sembilan orang atau sebesar 36%, karyawan yang bekerja 3 sampai 4 tahun ada tujuh orang atau sebesar 28%, karyawan yang bekerja 5 sampai 6 tahun ada dua orang atau sebesar 8%, karyawan yang bekerja lebih dari 6 tahun ada empat orang atau sebesar 16%. Jadi karyawan BNI lebih banyak yang bekerja sekitar 1 sampai 2 tahun.

5) Jurusan Pendidikan

Adapun data mengenai jurusan pendidikan responden nasabah BNI Syariah kantor cabang jember adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Jurusan pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PENDIDIKAN BERBASIS ISLAM	3	12,0	12,0	12,0
	PENDIDIKAN TIDAK BERBASIS ISLAM	22	88,0	88,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil output SPSS dengan analisis statistik deskriptif di atas, dapat dikatakan bahwa di karyawan BNI Syariah kantor cabang jember lebih banyak yang memiliki pendidikan dengan jurusan tidak berbasis islam sekitar 22 orang dan karyawan yang memiliki pendidikan berbasis islam hanya 3 orang, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil output SPSS, karyawan yang memiliki pendidikan berbasis islam 3 orang atau sebesar 12 % sedangkan karyawan yang mempunyai pendidikan tidak berbasis islam ada 22 orang atau sebesar 88 %.

**C. Analisis dan Pengujian Hipotesis**

**1. Uji Instrumenlan**

Uji instrumen dilakukan pada setiap item pernyataan dalam kuesioner atau angket untuk melihat dan mengetahui tingkat kevalidan dan kehandalan dari instrumen. Hal ini diperlukan untuk mengukur kelayakan dari instrumen sehingga menjadi alat ukur yang akurat. Adapun hasil uji instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**a) Uji Reliabilitas Data**

Uji reliabilitas data digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi dari sebuah alat ukur. Jadi, suatu alat ukur dikatakan reliable jika alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama meskipun pengukuran dilakukan pada waktu berlainan. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas data dengan

SPSS :

**tabel 3.6**

**Hasil uji coba reliabilitas data**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Standar Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	0,911	0,60	Reliabel
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0,737	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,968	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016

Menurut hasil output SPSS di atas, uji coba reliabilitas instrumen data untuk setiap variabel memiliki hasil reliabel. Hal ini terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,60.

Sehingga, bisa dikatakan bahwa instrumen penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat ukur penelitian.

### b) Uji Validitas Data

Setelah melakukan uji reliabilitas data selanjutnya peneliti menguji instrumen tersebut dengan uji validitas data. Uji validitas data dilakukan untuk melihat kemampuan dari instrumen untuk mengukur apa yang diinginkan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Adapun  $r$  tabel dalam penelitian ini adalah sebesar (0,396) yang didapat dari hasil perhitungan dengan melihat tabel  $r$  product moment seperti yang sudah terlampir dalam lampiran. Ketentuan perhitungan  $dk$  atau  $df = n - 2$ . Jadi,  $df$  dalam penelitian ini adalah sebesar  $df = 25 - 2 = 23$ . Pada tabel  $r$  product moment  $df$  23 dengan taraf signifikan sebesar 0,05 yaitu sebesar (0,396). Sehingga didapatkan hasil uji coba validitas instrumen sebagai berikut :

**Gambar 3.7**

**Hasil Uji Validitas Data**

Variabel	indikator	item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	Q1	P1	0,728	0,396	VALID
		P2	0,791	0,396	VALID
		P3	0,718	0,396	VALID
	Q2	P4	0,762	0,396	VALID
		P5	0,762	0,396	VALID
		P6	0,556	0,396	VALID
	Q3	P7	0,817	0,396	VALID
		P8	0,875	0,396	VALID
		P9	0,875	0,396	VALID
Pelatihan (X2)	Q4	P10	0,632	0,396	VALID

	Q5	P11	0,404	0,396	VALID
		P12	0,480	0,396	VALID
		P13	0,831	0,396	VALID
		P14	0,800	0,396	VALID
		P15	0,749	0,396	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Q6	P16	0,903	0,396	VALID
	Q7	P17	0,947	0,396	VALID
	Q8	P18	0,971	0,396	VALID
	Q9	P19	0,988	0,396	VALID
	Q10	P20	0,917	0,396	VALID

Sumber : Data primer diolah, 2016

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Adapun cara melihat 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. Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

Jika nilai  $VIF > 10$  maka ada multikolinieritas antara variabel bebas

Jika nilai  $VIF < 10$  maka tidak ada multikolinieritas antara variabel

bebas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antara variabel bebas maka berikut ini adalah hasil pengujian multikolinieritas dengan SPSS.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,692	1,446
	X2	,692	1,446

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF pada variabel X1 (Pendidikan) dan X2 (Pelatihan) memiliki nilai yang kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas. Adapun nilai VIF dari kedua variabel adalah sama- sama sebesar  $1,446 < 10$ . Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak ada multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

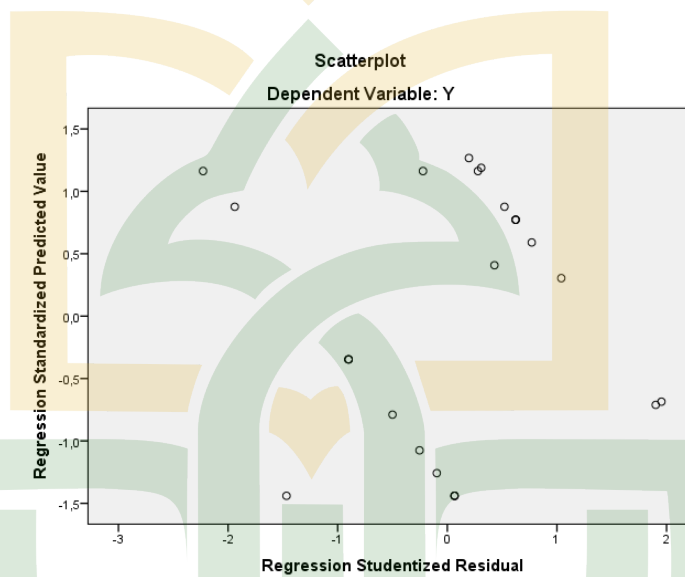
**b) Uji Heteroskedastisitas**

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 mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada pada model regresi ialah dengan melihat grafik *scatterplot*, yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara

acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka model regresi yang kita miliki tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteoskedastisitas dengan spss :

**Gambar 3.2**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



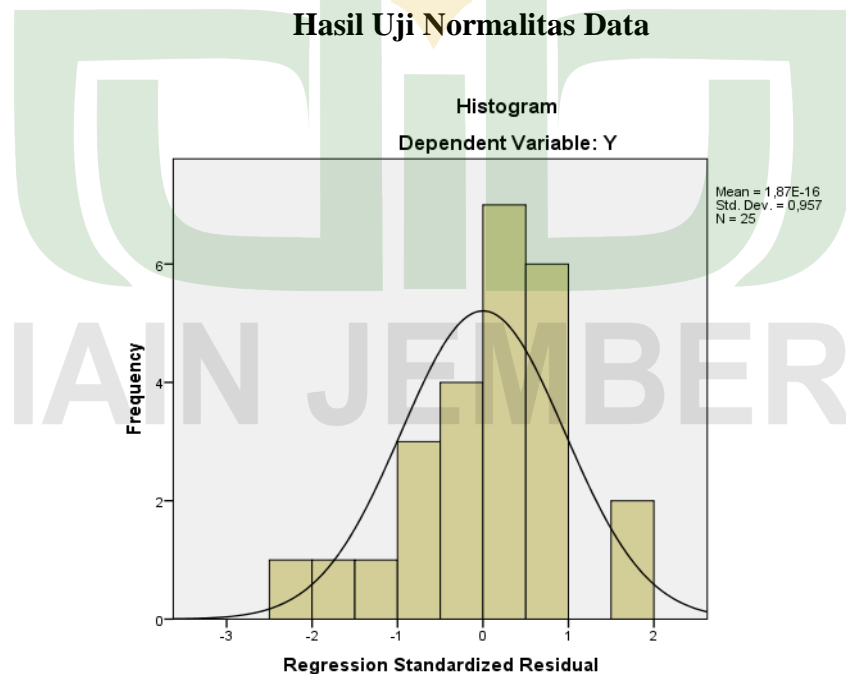
Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari hasil pengujian di atas, dapat dilihat pada grafik *scatterplot*, bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y dan tidak berkumpul pada satu tempat serta tidak ada pola tertentu yang terbentuk seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

**c) Uji Normalitas**

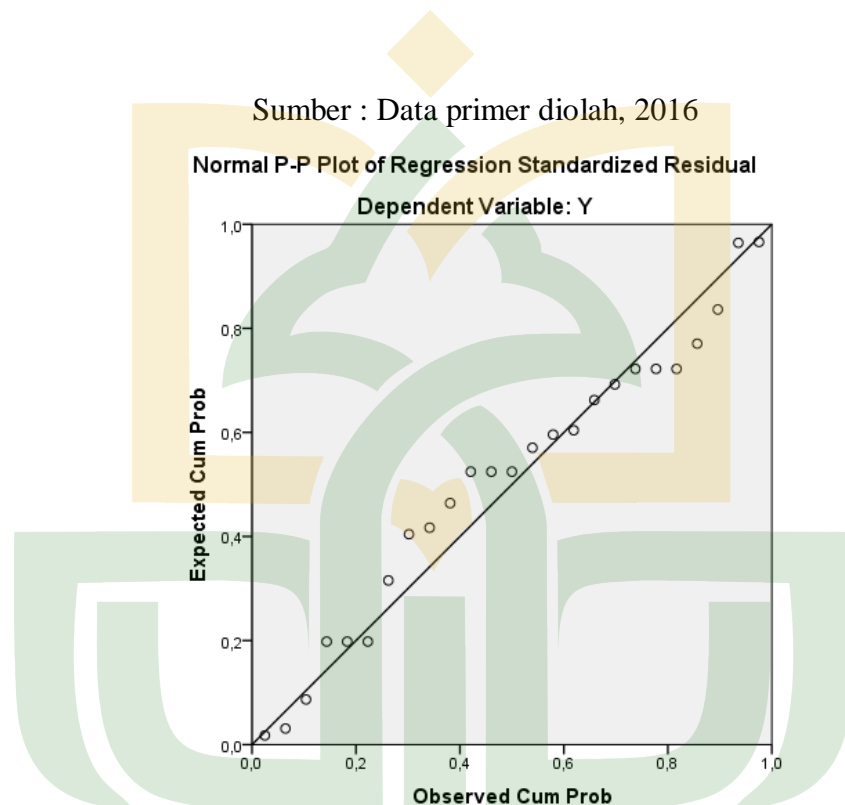
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Selain itu juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Berikut adalah hasil uji normalitas data dengan spss :

**Gambar 3.3**



Sumber : Data primer diolah, 2016

Jika dilihat dari grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa data hasil penelitian ini yang ditunjukkan dalam histogram mengikuti garis distribusi normal. Sehingga, dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Kemudian, dipertegas dengan hasil grafik pada *Normal Probability Plot* di bawah ini:



**Gambar 3.4**  
**Hasil uji normalitas data**  
**dengan Grafik Normal Probability Plot**

Seperti hasil dari grafik histogram pada gambar 3.3, hasil uji normalitas data dengan grafik *Normal Probability Plot* di atas menunjukkan hasil yang sama yaitu data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari *plotting* garis yang menggambarkan data mengikuti garis diagonal seperti pada gambar. Jadi, dapat disimpulkan

bahwa tidak ada masalah dalam normalitas data dalam penelitian ini karena data yang diperoleh berdistribusi normal.

## 5. 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.

Berikut adalah hasil perhitungan SPSS untuk regresi linier berganda antara variabel Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Jember ( $Y$ ) :

**Tabel 3.9**  
**Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3,721	6,524		-,570	,574
	X1	,320	,154	,403	2,081	,049
	X2	,503	,285	,341	1,762	,092

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari hasil pengujian di atas, didapatkan model persamaan regresi linier berganda untuk variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Jember ( $Y$ ) :

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

$$Y = -3,721 + 0,320X_1 + 0,503X_2 + e$$

Adapun maksud dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

- a. Nilai konstanta sebesar  $-3,721$  memberikan arti bahwa jika variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) konstan (tetap) atau sama dengan nol ( $0$ ), maka nilai kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember adalah sebesar  $-3,721$ . Bisa dikatakan pula bahwa, jika pendidikan dan pelatihan tetap atau tidak mengalami peningkatan ataupun penurunan, maka kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember akan tetap berada pada nilai  $-3,721$
- b. Nilai koefisien variabel pendidikan ( $X_1$ ) sebesar  $0,320$  menyatakan bahwa, jika nilai pendidikan naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar  $0,320$  dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya bernilai tetap atau nol ( $0$ ). Angka tersebut bernilai positif, artinya semakin kuat pengaruh variabel pendidikan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Sebaliknya, semakin lemah pendidikan maka semakin menurunkan kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember.
- c. Nilai koefisien variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar  $0,503$  menyatakan bahwa, jika nilai pengetahuan naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar  $0,503$  dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya bernilai tetap atau nol ( $0$ ). Angka tersebut bernilai positif, artinya semakin kuat pengaruh variabel pelatihan

maka semakin meningkatkan kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Sebaliknya, semakin lemah pengaruh pelatihan mereka maka semakin menurunkan kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

### 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

$R^2$  disebut sebagai koefisien determinasi yakni dalam regresi menggambarkan besarnya kemampuan suatu variabel x menjelaskan variabel y sebagai variabel terikat. Untuk menunjukkan nilai koefisien determinasi pada output SPSS dinyatakan dengan nilai *Adjusted R Square* pada table *Model Summary*.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,656 <sup>a</sup>	,431	,379	2,110

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R square* adalah 0,379. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan Pelatihan mampu menjelaskan kinerja karyawan dengan nilai sebesar 37,9%, sedangkan sisanya sebesar 62,1% ( $100\% - 37,9\% = 62,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.

**7. Uji Hipotesis**

**a. Uji t**

Uji t bisa dengan cara membandingkan nilai signifikansi atau nilai t hitung dengan  $\alpha = 0,05$ . Adapun kriteria keputusannya adalah, jika :

$Sig < 0,05$  = berpengaruh positif (Ha diterima, Ho ditolak)

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

Membandingkan t hitung dan t tabel. Seperti berikut :

t hitung > t tabel = berpengaruh positif (Ha diterima, Ho ditolak)

t hitung < t tabel = tidak berpengaruh positif (Ha ditolak, Ho diterima)

Adapun nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 2,0687. Nilai tersebut didapatkan dari dk atau  $df = n-2 = 25 - 2 = 23$ . Berikut adalah

hasil pengujian dengan menggunakan SPSS:

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

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

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-,570	,574
	X1	2,081	,049
	X2	1,762	,092

a. Dependent Variable: Y

Sumber Sumber : data primer diolah, 2016

Menurut hasil Uji t (parsial) dari tabel di atas, pada variabel pendidikan ( $X_1$ ) didapatkan nilai t hitung 2,081 dengan signifikansi sebesar 0,049. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $2,081 > 2,0687$ ) dan signifikansi  $0,049 < 0,05$ . Sehingga,

dapat dikatakan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak. Kesimpulannya adalah pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

Sedangkan untuk variabel pelatihan ( $X_2$ ), didapatkan nilai  $t$  hitung sebesar 1,762 dengan signifikansi sebesar 0,092. Hal ini berarti bahwa nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $1,762 < 2,0687$ ) dan signifikansi  $0,092 > 0,05$ . Sehingga, dapat dikatakan bahwa  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak. Kesimpulannya adalah pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

**b. Uji F**

Uji F dalam regresi berganda dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kriteria keputusan dengan melihat nilai sig (pada print out SPSS) dengan  $\alpha = 0,05$ , dengan kriteria :

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

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

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

$F$  hitung  $>$   $F$  tabel = berpengaruh positif ( $H_a$  diterima,  $H_o$  ditolak)

$F$  hitung  $<$   $F$  tabel = tidak berpengaruh positif ( $H_a$  ditolak,  $H_o$  diterima).

Adapun nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 3,44. Nilai tersebut didapatkan dari  $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  (pembilang),  $df2 = n - k = 25 - 3 = 22$  (penyebut). Nilai k merupakan jumlah variabel bebas dan terikat. Berikut adalah hasil pengujian dengan menggunakan SPSS:

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,060	2	37,030	8,318	,002 <sup>b</sup>
	Residual	97,940	22	4,452		
	Total	172,000	24			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji F di atas, didapatkan nilai F hitung sebesar 8,318 dengan signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $8,318 > 3,44$ ) dengan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

#### D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terlihat bahwa telah terbukti jika variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

Adapun persamaan regresi linier berganda yang didapatkan, yaitu :

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

$$Y = -3,721 + 0,320X_1 + 0,503X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Pendidikan

X<sub>2</sub> = Pelatihan

**Tabel 3.13**  
**Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	B (Koefisien Regresi)	T				Hipotesis	F				Hipotesis
		Hitung	Table	Sig	$\alpha$		hitung	Table	Sig	$\alpha$	
Konstanta	-3,721										
X <sub>1</sub>	0,320	2,081	2,0687	0,049	0,05	Ha diterima	8,318	3,44	0,002	0,05	Ha diterima
X <sub>2</sub>	0,503	1,762	2,0687	0,092	0,05	Ha diterima					
N = 25 Adjusted R Square (R <sup>2</sup> ) = 0,379 (37,9%)											

### 1. Analisis dan Interpretasi secara Parsial

#### a) Pendidikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan SPSS, dapat dilihat bahwa variabel pendidikan (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,081 > 2,0687) dan signifikansi 0,049 < 0,05. Sehingga, dapat dikatakan bahwa Ha<sub>1</sub>

diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Kesimpulannya adalah pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

Pendidikan yang meliputi training method, coaching and counseling, job rotation and planned progression mempunyai pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Hal tersebut sejalan dengan pemikiran M. Liga Suryadana dalam kutipan Huselid dan Elena mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan dilaksanakan pendidikan dan pelatihan karyawan akan mempengaruhi hasil organisasi.

**b) Pelatihan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan SPSS, dapat dilihat bahwa variabel pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 1,762 dengan signifikansi sebesar 0,092. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1,762 < 2,0687$ ). Serta nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,092 > 0,05$ ) Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

pelatihan yang meliputi on side training dan out side training mempunyai pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Hal tersebut sejalan dengan pemikiran M. Liga Suryadana dalam Huselid dan Elena mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan dilaksanakan pendidikan dan pelatihan karyawan akan mempengaruhi hasil organisasi, namun pada kenyataannya jika dilakukan pengujian secara parsial maka pelatihan tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### c) Analisis Secara Simultan

Berdasarkan hasil perhitungan uji F dengan SPSS, dapat dilihat bahwa variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) dengan uji F antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai F hitung sebesar 8,318 dengan signifikansi 0,002. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ( $8,318 > 3,44$ ) dengan signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Adapun besar pengaruh dari kedua variabel tersebut adalah sebesar 37,9%, sedangkan sisanya sebesar 62,1% ( $100\% - 37,9\% = 62,1\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian kedua variabel pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BNI

Syariah KC Jember. hal tersebut sejalan dengan pendapat M. Liga Suryadana dalam Huselid dan Elena mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan dilaksanakan pendidikan dan pelatihan karyawan, akan mempengaruhi hasil organisasi.

Jadi hasil dari penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan sangatlah penting bagi suatu organisasi untuk menjadikan karyawan yang kompeten, mempunyai skill yang bagus dan meningkatkan kecakapan dalam menganalisa masalah sesuai dengan bidangnya masing- masing. Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh sekitar terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Sedangkan dalam penelitian terdahulu pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting serta mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas perusahaan sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Pendidikan juga berpengaruh dalam kinerja karyawan, dengan pendidikan yang tinggi maka kualitas kinerja yang dihasilkan akan memiliki kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan pendidikan rendah yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada variabel yang mempengaruhi kinerja, penelitian terdahulu menggunakan tingkat pendidikan formal, kompetensi dibidang akuntansi, besaran nilai IPK. terdahulu menggunakan serta objek yang diteliti juga berbeda. Untuk lebih jelasnya perbedaan peneliti dengan peneliti terdahulu sebagai berikut:

1. skripsi dengan nama Luluk Amaliah, 2010 yang berjudul “System Pembinaan SDM di PT Wana Caya Nugraha Jl. Raya Klakah Lumajang Dalam Perspektif Ekonomi Islam” dengan hasil penelitiannya adalah Peneliti menyimpulkan bahwa sistem pembinaan SDM sudah diaplikasikan dengan baik menurut syariat Islam di PT Wana Cahaya Nugraha Lumajang, dengan berpedoman pada etos kerja, yang bisa meningkatkan produktivitas dan kualitas perusahaan sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Perbedaannya adalah peneliti menggunakan teknik kuantitatif deskriptif, sedangkan penelitian terdahulu penelitian ini menggunakan teknik kualitatif deskriptif.
2. Skripsi dengan nama Anugraheni Dyah Nastiti, 2013 yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Penyajian Informasi Akuntansi (Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia di Kota Magelang)” dengan hasil penelitiannya adalah pendidikan staf bagian akuntansi berpengaruh positif terhadap kualitas penyajian informasi akuntansi. Dalam penelitian ini variabel pendidikan terdiri dari indikator-indikator seperti tingkat pendidikan formal, kompetensi dibidang akuntansi, besaran nilai IPK. Dengan pendidikan yang tinggi maka kualitas penyajian informasi akuntansi yang disajikan juga akan memiliki kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan seorang karyawan dengan pendidikan yang rendah. Perbedaannya adalah peneliti menggunakan objek secara universal atau semua karyawan

dijadikan responden sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Objek Penelitian Staff Khusus Akuntansi Di BRI Kota Magelang.

3. Skripsi dengan nama Riza Rezita, 2015 yang berjudul” Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)” dengan hasil penelitiannya adalah penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaannya adalah peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi ganda sedangkan penelitian terdahulu menggunakan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan analisis regresi sederhana.

