

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PEMBUKTIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1) Profil Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sarana Prima Mandiri Pamekasan (BPRS SPM)

a. Sejarah BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

BPRS Sarana Prima Mandiri atau yang biasa disebut BPRS SPM, beridiri pada tahun 2008 dengan nama pertamanya yang sangat kedaerahan yaitu BPRS Sarana Pamekasan Membangun. Pada tahun 2010 BPRS SPM akan mendirikan kantor cabang, maka dewan komisaris berenacana mengubah nama Sarana Pamekasan Membangun menjadi Sarana Prima Mandiri. Setelah melakukan rapat bersama para pemegang saham, akhirnya diajukan izin perubahan nama kepada Menkum HAM (Menteri Hukum dan HAM) dan Bank Indonesia pada bulan April 2010. Pada tanggal 16 November 2010, dilakukan perubahan nama oleh salah satu notaris yang ada di Pamekasan. Akhirnya perubahan nama bank itu disetujui oleh Mankum dan HAM No. AHU 32605 AH.01.02 terhitung tanggal 30 Juni 2011 menjadi BPRS Sarana Prima Mandiri.

BPRS Sarana Prima Mandiri Kabupaten Pamekasan hingga saat ini memiliki 1 kantor cabang yang berada di Jl. Trunojoyo No.56 Bangkalan serta 2 kantor kas di jalan raya Bandaran dan kantor kas di jalan raya Larangan Pamekasan. BPRS Sarana Prima Mandiri sebagai salah satu bank syariah di Kabupaten Pamekasan (Kota Gerbang Salam) memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

- 1) Bank beroperasi sesuai dengan prinsip syariah Islam adalah bank yang dalam operasinya mengikuti ketentuan-ketentuan syariat Islam, khususnya yang

menyangkut tatacara bermuamalat secara Islam, menjauhi praktik-praktik yang dikhawatirkan mengandung unsur-unsur riba serta mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-Qur'an dan Hadits.

- 2) Bank adalah lembaga atau *financial intermediary* adalah lembaga yang dalam aktivitasnya berkaitan dengan masalah uang yang merupakan alat pelancar terjadinya perdagangan yang utama.¹

b. Visi dan Misi BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Demi tercapainya tujuan lembaga keuangan yang sesuai prinsip syariah, BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki visi dan misi sebagai berikut²:

1) Visi

Menjadi Bank Syariah yang dekat dengan masyarakat dan terpercaya dalam usaha syariah.

2) Misi

Memberi pelayanan yang mudah, cepat, dan terbaik kepada seluruh nasabah sesuai prinsip kehati-hatian serta senantiasa menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah.

c. Produk-produk BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Adapun berbagai produk yang ditawarkan oleh Pt. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah³:

1) *Funding* (Penghimpunan Dana)

a) Tabungan multiguna

¹ Dokumen PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, (Surabaya: Safa Consulting, 2008), hlm. 14

² <http://banksyariahspm.co.id/visi-misi/>(diakses pada tanggal 19 November 2020, pukul 19.00 WIB)

³ <http://banksyariahspm.co.id/produk-layanan/>(diakses pada tanggal 19 November 2020, pukul 19.07 WIB)

Diperuntukkan untuk masyarakat umum yang mempercayakan penempatan simpanan damnanya di BPRS dan dapat sewaktu-waktu ditarik kembali sesuai kebutuhan nasabah.

b) Tabungan Haji dan Umroh (Taubah)

Khusus diperuntukkan bagi masyarakat yang berminat menjalankan ibadah haji ke tanah suci, dimana nasabah secara bertahap meningkatkan saldo tabungannya sampai jumlah tertentu untuk biaya pelaksanaan ibadah Haji.

c) Tabungan Tarbiyah

Diperuntukkan bagi para pelajar, dimana pelayanan atau transaksi penerimaan dan penarikan tabungan dilakukan di sekolah.

d) Tabungan Ibadah Qurban

Diperuntukkan bagi masyarakat yang berminat melaksanakan ibadah qurban melalui pemotongan hewan qurban pada waktu-waktu yang telah ditentukan.

e) Deposito

Diperuntukkan bagi nasabah perorangan dan lembaga baik pemerintah dan swasta, insyaAllah memberikan bagi hasil yang kompetitif, menguntungkan dan membawa keberkahan pada nasabah. Ada tiga macam deposito yang digunakan antara lain: deposito mudharabah berjangka 1 bulan, deposito mudharabah berjangka 3 bulan, deposito mudharabah berjangka 6 bulan, dan deposito mudharabah berjangka 12 bulan.

2) *Financing* (Pembiayaan Syariah)

a) Tabarok

Pembiayaan Modal Kerja Tanpa Agunan Barokah (TABAROK), diperuntukkan bagi pengusaha Kecil (Rumah dan di Pasar-pasar) yang sedang dililit hutang oleh rentenir.

b) Pembiayaan Murabahah

Perjanjian jual beli barang antar bank dan nasabah, dimana bank setelah mempelajari kebutuhan dan kelayakan pembelian barang yang dikehendaki oleh nasabah akan membelikan barang kebutuhan nasabah tersebut dan menjual kepada nasabah sebesar harga pokok pembelian ditambah margin.

c) Pembiayaan Musyarakah

Perjanjian kerja sama usaha antara bank dengan nasabah, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi modal untuk usaha dan mengembangkan usaha dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan risiko akan ditanggung bersama sesuai kesepakatan.

d) Pembiayaan *Ijarah* Multijasa

Kontrak pemindahan hak agunan atas barang/jasa melalui pembayaran upah sewa tanpa diikuti pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.

3) Jasa Penitipan (akad *rahn*/gadai)

Yaitu menahan satu barang (emas) milik nasabah yang dibenarkan sebagai jaminan atas pinjaman yang diterimanya dari bank. Dana nasabah bisa menarik kembali barang tersebut.

4) Pelayanan Bank Lainnya

a) Pelayanan pembayaran rekening listrik. Telepon, PDAM.

b) Pelayanan penitipan kiriman uang transfer.

c) Pelayanan pay roll sistem kepada lembaga-lembaga pendidikan, perusahaan-perusahaan yang membutuhkan konsep pembayaran gaji secara perbankan.

d. Struktur Organisasi BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Struktur organisasi adalah suatu jenjang urutan dalam pendelegasian wewenang yang ada di dalam organisasi. Struktur organisasi mutlak diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal karena dengan struktur organisasi akan memperlancar tugas dan pendelegasian wewenang pada seluruh bagian dalam perusahaan atau organisasi.

Adapun struktur organisasi BPRS SPM Pmekasan adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan
(Terlampir)

Berdasarkan struktur organisasi tersebut tugas masing-masing bagian yang ada pada BPRS SPM Pamekasan dapat dideskripsikan sebagai berikut⁴ :

- 1) Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan organisasi tertinggi dan sangat berkuasa dan memperoleh segala macam keterangan yang diperlukan terkait kepentingan jalannya perseroan.
- 2) Dewan komisaris terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih anggota komisaris dan seorang diangkat sebagai komisari utama RUPS untuk memberhentikan sewaktu-waktu. Komisaris melakukan pengawasan dan kebijakan direksi dalam menjalankan perseroan serta memberikan nasihat kepada direksi.

⁴ Ikbal Maulana, Kasi Funding, Wawancara langsung, (18 Oktober 2020).

- 3) Direksi bertanggung jawab penuh atas kegiatan pengurusan perseroan (BPRS SPM Pamekasan) untuk kepentingan dan segala tindakan baik didalam maupun diluar pengadilan.
- 4) Dewan Pengawas Syariah (DPS) melakukan penilaian dan pengawasan atas produk yang akan ditawarkan dalam rangka menghimpun dan menyalurkan dari bank untuk masyarakat agar berjalan sesuai dengan syariah Islam yang dituangkan dalam bentuk keputusan atau fatwa.
- 5) Standar Pengawasan Intern (SPI) membuat laporan audit tahunan minimal 1 tahun sekali, mengaudit incidental yang darurat, mengawasi dari semua operasional dari marketing hingga direksi, memantau kebijakan direksi dan membuat *standar operating procedure*.
- 6) Kabag Marketing memimpin, megawasi dan bertanggung jawab atas terlaksananya kelancaran kerja dibagian pembiayaan dan pendanaan, memasarkan produk bank sesuai dengan syariah Islam kepada nasabah dengan layanan prima, sehingga memungkinkan untuk diperolehnya laba sesuai target dengan memperhatikan kelancaran dan keamanan aset bank, serta menciptakan produk baru yang sesuai dengan syariah Islam.
 - a) AO Funding bertugas memasarkan produk pendanaan dan mencari calon nasabah dengan melakukan pendekatan untuk memperoleh sumber dana.
 - b) AO Lending bertugas memasarkan pembiayaan dan jasa bank, mencari calon nasabah dan memproses pengajuan pembiayaan dari calon nasabah yang meliputi pemeriksaan kelengkapan data dan survey lapangan.

- c) Appraisal bertugas melaksanakan survey kelayakan, memasarkan baik produk pembiayaan dan jasa bank, mencari calon nasabah dan memproses pengajuan pembiayaan dari calon nasabah yang meliputi pemeriksaan kelengkapan data dan survey lapangan, serta menghitung dan selanjutnya menetapkan nilai transaksi jaminan dan bertanggung jawab atas laporannya.
 - d) Penaksiran Emas bertugas melayani nasabah yang memerlukan fasilitas dana pinjaman dengan cara menggadaikan emas dan menaksir plafon dan menentukan besar pembiayaan yang harus dikeluarkan.
 - e) Kolektor/Remedial bertugas menyelesaikan pengambilan pembiayaan yang bermasalah atau pembiayaan yang mengalami keterlambatan lebih dari tiga bulan dan mengatur penagihannya, serta melaporkan hasil penagihan yang telah dilakukan kepada direksi.
- 7) Kabag Operasional memimpin, mengawasi dan bertanggung jawab atas terlaksananya kelancaran kerja dibagian operasional, serta memberikan laporan rutin berkala atas pekerjaannya kepada direksi.
- a) Customer Service bertugas melaksanakan berbagai pekerjaan yang berhubungan dan mendukung bidang administrasi umum dan pelayanan nasabah bank.
 - b) Teller bertugas membantu dan melayani nasabah dalam hal menerima setoran penarikan uang dan transaksi lainnya yang berhubungan dengan bank yang dilakukan dalam *counter teller*.
 - c) Accounting bertugas membukukan semua transaksi-transaksi usaha bank dengan dilampiri bukti pendukung yang sah dan berkewajiban membuat

laporan secara rutin menyangkut laporan keuangan perusahaan baik untuk manajemen maupun pihak ketiga ataupun pemeriksaan BI.

- d) Admin pembiayaan bertugas melakukan berbagai pekerjaan yang berhubungan dan mendukung segi administrasi pembiayaan.
- 8) Bagian umum melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dan mendukung bidang umum dan memelihara gedung kantor, serta barang-barang inventaris milik bank.
 - a) Security, bertugas menjaga keamanan yang baik, membina kerja sama dan koordinasi dengan aparat keamanan yang terkait, serta membina hubungan baik dengan pihak intern maupun extern bank.
 - b) Pengemudi (*driver*), bertugas mengemudi dan merawat kendaraan bank serta melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepala bagian.
 - c) *Office boy*, bertugas membantu kebutuhan karyawan perusahaan dan menyediakan sepanjang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta memelihara/menjaga harta/ inventaris kantor agar tetap dalam kondisi baik.

2) Deskripsi Data

a. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner langsung kepada karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden, sehingga peneliti menyebarkan sebanyak 52 kuesioner atau disebarkan kepada semua karyawan. Data diolah menggunakan alat analisis SPSS 24, dengan sampel terpenuhi. Berikut rincian data penelitian dengan kuesioner yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Rincian penerimaan dan Pengambilan Kuesioner

Kuesioner yang disebarkan	52
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	52
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	52
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

b. Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik responden penelitian tersebut terdiri dari:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Data mengenai umur responden dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu umur 21 – 30 tahun, 31 – 40 tahun dan 41 – 50 tahun.

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 – 30tahun	31	59,6	59,6	59,6
	31 - 40 tahun	15	28,8	28,8	88,5

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

	41- 50 tahun	6	11,5	11,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa umur responden pada penelitian ini dengan kategori di umur 21 – 30 berjumlah 31 karyawan dengan persentase 59,6%. Responden yang berumur 31 – 40 tahun sebanyak 15 karyawan dengan persentase 28,8% dan responden kategori 41 – 50 tahun sebanyak 6 karyawan dengan persentase 11,5%. Data ini menunjukkan bahwa responden atau karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri didominasi oleh karyawan yang berumur 21 – 30 tahun.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data tentang jenis kelamin karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri yang menjadi responden penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Resonden

Gender					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	37	71,2	71,2	71,2
	Perempuan	15	28,8	28,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui informasi responden berdasarkan jenis kelamin, untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 37 karyawan dengan persentase 71,2% dan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 15 karyawan dengan persentase 28,8%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data mengenai pendidikan terakhir responden pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi lima kategori, yang terdiri dari SD, SMP/ sederajat, SMA/ sederajat, D3, S1 dan S2. Kategori pendidikan terakhir karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri yang menjadi responden penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP/Sederajat	1	1,9	1,9	1,9
	SMA/Sederajat	13	25,0	25,0	26,9
	D3	1	1,9	1,9	28,8
	S1	36	69,2	69,2	98,1
	S2	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dengan kategori SMP/ sederajat sebanyak 1 karyawan dengan persentase 1,9%. Kategori SMA/ sederajat sebanyak 13 karyawan dengan persentase 25%, kategori D3 sebanyak 1 karyawan dengan persentase 1,9%, sedangkan kategori S1 sebanyak 36 karyawan dengan persentase 69,2% dan untuk kategori S2 sebanyak 1 karyawan dengan persentase 1,9%.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data responden berdasarakan lama bekerja dalam penelitiaj ini peneliti mengelompokkan dalam empat kelompok, yang pertama lama bekerja dengan waktu >

1 tahun, kemudian 1 – 3 tahun, 5 – 10 tahun dan yang terakhir dengan waktu > 10 tahun. Kategori pendidikan terakhir karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri yang menjadi responden penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5
Lama Bekerja Responden

LamaBekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	29	55,8	55,8	55,8
	5-10 tahun	16	30,8	30,8	86,5
	> 10 tahun	7	13,5	13,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dengan kategori 1 – 3 tahun sebanyak 29 karyawan dengan persentase 55,8%. Untuk kategori lama bekerja 5 – 10 sebanyak 16 dengan persentase 30% dan kategori > 10 tahun sebanyak 7 karyawan dengan persentase 13,5%.

c. Deskripsi Variabel

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert, jumlah pernyataan 4 butir untuk variabel pendidikan (X1), untuk variabel pelatihan (X2) sebanyak 9 butir pernyataan, sedangkan variabel kepribadian (X3) terdapat 9 butir pernyataan dan terdapat 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) sehingga jumlah keseluruhan pernyataan adalah sebanyak 32 butir.

1) Pendidikan (X1)

Sikap responden terkait variabel pendidikan (X1) dijelaskan oleh item pernyataan berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Variabel Pendidikan (X1)

ITEM NO	SS		S		R		TS		STS		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	11	21%	31	59,6%	10	19,2%	-	-	-	-	52
2	9	17,3%	40	76,9%	3	5,8%	-	-	-	-	52
3	8	15,4%	28	53,8%	16	30%	-	-	-	-	52
4	6	11,5%	46	88,5%	-	-	-	-	-	-	52
JUMLAH	34	-	145	-	29	-	-	-	-	-	208

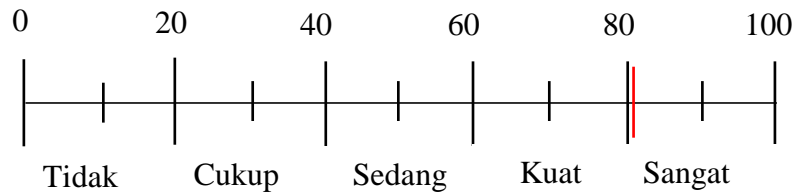
Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan pada item Pendidikan (X1) sangat setuju berjumlah 34, sedangkan tanggapan setuju berjumlah 145 dan tanggapan ragu-ragu berjumlah 29.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \frac{((\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum R \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1))}{(n \times 5 \times 4)} \times 100\% \\
 &= \frac{((34 \times 5) + (145 \times 4) + (29 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1))}{(52 \times 5 \times 4)} \times 100\% \\
 &= \frac{170 + 580 + 87 + 0 + 0}{1040} \times 100\% \\
 &= \frac{837}{1040} \times 100\% \\
 &= 80,48\%
 \end{aligned}$$

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = 52 x 5 x 4. Skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah pertanyaan = 4, jumlah responden = 52, dan jumlah skor pengumpulan data 837, sehingga Pendidikan (X1) menurut persepsi 52 responden di BPRS SPM Pamekasan yaitu 837 : 1040 = 0,8048 atau

80,48%. Nilai 837 (80,48%) termasuk dalam kategori sangat kuat, secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :



2) Pelatihan (X2)

Sikap responden terkait variabel pelatihan (X2) dijelaskan oleh item pernyataan berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan (X2)

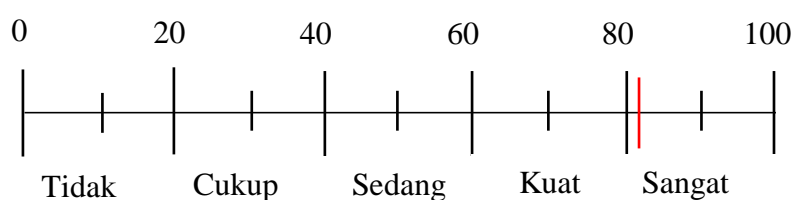
ITEM NO	SS		S		R		TS		STS		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	5	9,6%	46	88,5%	1	1,9%	-	-	-	-	52
2	17	32,7%	32	61,5%	3	5,8%	-	-	-	-	52
3	4	7,7%	37	71,2%	11	21,2%	-	-	-	-	52
4	3	5,8%	46	88,5%	3	5,8%	-	-	-	-	52
5	6	11,5%	46	88,5%	-	-	-	-	-	-	52
6	5	9,6%	45	86,5%	2	3,8%	-	-	-	-	52
7	4	7,7%	46	88,5%	2	3,8%	-	-	-	-	52
8	5	9,6%	45	86,5%	2	3,8%	-	-	-	-	52
9	4	7,7%	47	90,4%	1	1,9%	-	-	-	-	52
JUMLAH	53	-	390	-	25	-	-	-	-	-	468

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan pada item Pelatihan (X2) sangat setuju berjumlah 53, sedangkan tanggapan setuju berjumlah 390 dan tanggapan ragu-ragu berjumlah 25.

$$\begin{aligned}
\text{Skor} &= \frac{(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum R \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1)}{(n \times 5 \times 9)} \times 100\% \\
&= \frac{((53 \times 5) + (390 \times 4) + (25 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1))}{(52 \times 5 \times 9)} \times 100\% \\
&= \frac{265 + 1.560 + 75 + 0 + 0}{2340} \times 100\% \\
&= \frac{1900}{2340} \times 100\% \\
&= 81,19\%
\end{aligned}$$

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = 52 x 5 x 9. Skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah pertanyaan = 9, jumlah responden = 52, dan jumlah skor pengumpulan data 1900, sehingga Pelatihan (X2) menurut persepsi 52 responden di BPRS SPM Pamekasan yaitu 1900 : 2340 = 0,8 atau 81,19%. Nilai 1900 (81,19%) termasuk dalam kategori sangat kuat, secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :



3) Kepribadian (X3)

Sikap responden terkait variabel kepribadian (X3) dijelaskan oleh item pernyataan berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepribadian (X3)

ITEM NO	SS		S		R		TS		STS		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	

1	6	11,5%	38	73,1%	8	15,4%	-	-	-	-	52
2	14	26,9%	36	69,2%	2	3,8%	-	-	-	-	52
3	23	44,2%	29	55,8%	-	-	-	-	-	-	52
4	11	21,2%	40	76,9%	1	1,9%	-	-	-	-	52
5	9	17,3%	40	76,9%	3	5,8%	-	-	-	-	52
6	6	11,5%	43	82,7%	3	5,8%	-	-	-	-	52
7	2	3,8%	47	90,4%	3	5,8%	-	-	-	-	52
8	2	3,8%	47	90,4%	3	5,8%	-	-	-	-	52
9	36	69,2%	16	30,8%	-	-	-	-	-	-	52
JUMLAH	109	-	336	-	23	-	-	-	-	-	468

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan pada item Kepribadian (X3) sangat setuju berjumlah 109, tanggapan setuju berjumlah 336, sedangkan tanggapan ragu-ragu berjumlah 23.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \frac{(\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum R \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1)}{(n \times 5 \times 9)} \times 100\% \\
 &= \frac{((109 \times 5) + (336 \times 4) + (23 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1))}{(52 \times 5 \times 9)} \times 100\% \\
 &= \frac{545 + 1344 + 69 + 0 + 0}{2340} \times 100\% \\
 &= \frac{1958}{2340} \times 100\% \\
 &= 83,67\%
 \end{aligned}$$

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = 52 x 5 x 9. Skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah pertanyaan = 9, jumlah responden = 52, dan jumlah skor pengumpulan data 1958, sehingga Kepribadian (X3) menurut persepsi 52 responden di BPRS SPM Pamekasan yaitu $1958 : 2340 = 0,8367$ atau

83,67%. Nilai 1958 (83,67%) termasuk dalam kategori sangat kuat, secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :

4) Kinerja (Y)

Sikap responden terkait variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh item pernyataan berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ITEM NO	SS		S		R		TS		STS		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	2	3,8%	46	88,5%	4	7,7%	-	-	-	-	52
2	4	7,7%	44	84,6%	4	7,7%	-	-	-	-	52
3	3	5,8%	38	73,1%	11	21,2%	-	-	-	-	52
4	22	42,3%	29	55,8%	1	1,9%	-	-	-	-	52
5	5	9,6%	43	82,7%	4	7,7%	-	-	-	-	52
6	17	32,7%	32	61,5%	3	5,8%	-	-	-	-	52
7	4	7,7%	45	86,5%	3	5,8%	-	-	-	-	52
8	15	28,8%	37	71,2%	-	-	-	-	-	-	52
9	36	69,2%	16	30,8%	-	-	-	-	-	-	52
10	15	28,8%	37	71,2%	-	-	-	-	-	-	52
JUMLAH	123	-	367	-	30	-	-	-	-	-	520

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Berdasarkan tabel 4,9 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan pada item Kinerja Karyawan (Y) sangat setuju berjumlah 123, dengan tanggapan setuju berjumlah 367 dan tanggapan ragu-ragu berjumlah 30.

$$\text{Skor} = \frac{(\sum \text{SS} \times 5) + (\sum \text{S} \times 4) + (\sum \text{R} \times 3) + (\sum \text{TS} \times 2) + (\sum \text{STS} \times 1)}{(n \times 5 \times 10)} \times 100\%$$

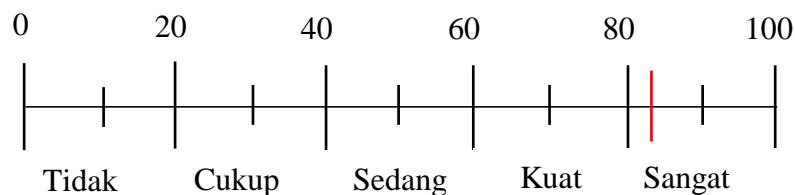
$$= \frac{((123 \times 5) + (367 \times 4) + (30 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1))}{(52 \times 5 \times 10)} \times 100\%$$

$$= \frac{615 + 1468 + 90 + 0 + 0}{2600} \times 100\%$$

$$= \frac{2173}{2600} \times 100\%$$

$$= 83,57\%$$

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = 52 x 5 x 10. Skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah pertanyaan = 10, jumlah responden = 52, dan jumlah skor pengumpulan data 2173, sehingga Kinerja Karyawan (Y) menurut persepsi 52 responden di BPRS SPM Pamekasan yaitu $2173 : 2600 = 0,8357$ atau 83,57%. Nilai 2173 (83,57%) termasuk dalam kategori sangat kuat, secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :



d. Uji Kualitas Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reabilitas, peneliti menggunakan analisis SPSS (Statistical Package for The Social Science) versi 24. Berikut uji validitas dan reabilitas.

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner tersebut mampu membuktikan suatu variabel yang seharusnya diukur dan diuji *pearson correlation*. Tingkat validitas dilakukan uji signifikan yaitu dengan

membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$, n merupakan jumlah sampel dan $alpha$ ($\alpha = 5\%$)). Jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} dan nilai r positif, maka setiap pernyataan dikatakan valid begitupun sebaliknya.

Penelitian ini besarnya df yakni $52 - 2$ atau 50 dan $alpha$ ($\alpha = 5\%$) hasilnya diperoleh r_{tabel} . selanjutnya hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil uji validitas variabel X1

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
1	Pendidikan formal yang pernah ditempuh memberikan pengetahuan tentang pekerjaan yang sekarang	0,858	0,2732	Valid
2	Pendidikan formal memberikan keterampilan yang bisa digunakan dalam bekerja	0,816	0,2732	Valid
3	PT. BPRS SPM Pamekasan memberikan tugas sesuai dengan jurusan pendidikan yang diambil	0,890	0,2732	Valid
4	Merasa puas dengan tugas yang diberikan oleh PT. BPRS SPM Pamekasan	0,549	0,2732	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Tabel 4.12
Hasil uji validitas variabel X2

No	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	rtabel	Keterangan
1	Instruktur menguasai dan mampu menjelaskan materi dengan baik	0,453	0,2732	Valid
2	Selalu bersemangat ketika mengikuti pelatihan	0,668	0,2732	Valid
3	Materi saat pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan sehingga dapat menunjang pekerjaan	0,687	0,2732	Valid
4	Materi yang diberikan mudah dipahami serta lengkap	0,473	0,2732	Valid
5	Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan	0,408	0,2732	Valid
6	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai	0,584	0,2732	Valid
7	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien setelah mengikuti pelatihan	0,699	0,2732	Valid
8	Pelatihan yang dilaksanakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat	0,637	0,2732	Valid
9	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai	0,602	0,2732	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Tabel 4.13
Hasil uji validitas variabel X3

No	Penyataan	Koefisien Korelasi	rtabel	Keterangan
1	Dapat dengan cepat mengambil keputusan jika diperlukan di PT. BPRS SPM Pamekasan	0,598	0,2732	Valid
2	Senang bekerja sama dengan teman dalam melakukan pekerjaan di PT. BPRS SPM Pamekasan	0,745	0,2732	Valid
3	Selalu ramah kepada sesama rekan kerja di PT. BPRS SPM Pamekasan	0,605	0,2732	Valid
4	Bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan di PT. BPRS SPM Pamekasan	0,633	0,2732	Valid
5	Mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai yang diharapkan oleh PT. BPRS SPM Pamekasan	0,642	0,2732	Valid
6	Selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan di PT. BPRS SPM Pamekasan	0,712	0,2732	Valid
7	Tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan di PT. BPRS SPM Pamekasan	0,397	0,2732	Valid
8	Saya mampu mengendalikan emosi dengan baik selama menjadi karyawan di PT. BPRS SPM Pamekasan	0,423	0,2732	Valid
9	Aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan saya di PT. BPRS SPM Pamekasan	0,353	0,2732	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Tabel 4.14
Hasil uji validitas variabel Y

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi	r _{tabel}	Keterangan
1	Mengerjakan pekerjaan selalu dengan teliti	0,526	0,2732	Valid
2	Memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	0,542	0,2732	Valid
3	Pekerjaan yang dilakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	0,386	0,2732	Valid
4	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,513	0,2732	Valid
5	Nasabah tidak menunggu lama saat sedang melakukan transaksi	0,591	0,2732	Valid
6	Mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja untuk menunjang pekerjaan, seperti internet, pc dan sebagainya	0,704	0,2732	Valid
7	Selalu bekerja secara efektif dan efisien	0,477	0,2732	Valid
8	Selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak ada pengawasan dari atas.	0,507	0,2732	Valid
9	Selalu menjaga nama baik perusahaan	0,505	0,2732	Valid
10	Selalu menjaga <i>teamwork</i> (kerjasama) dengan rekan kerja	0,698	0,2732	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Tabel tersebut menunjukkan hasil nilai r_{hitung} pada kolom koefisien korelasi jika untuk setiap pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dan positif daripada nilai r_{tabel} yaitu 0,2732 dengan jumlah sampai 52 responden ($n = 52$) dan α 0,05 maka, indikator dari variabel X yaitu Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Kepribadian (X3) yaitu valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) suatu variabel ≥ 0.60 maka indikator yang digunakan oleh variabel terikat (Y) tersebut reliabel. Jika nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel < 0.60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.15
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,791 > 0,60	Reliabel
X2	0,750 > 0,60	Reliabel
X2	0,761 > 0,60	Reliabel
Y	0,733 > 0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji reabilitas pada semua variabel yaitu reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* berada diatas 0,60

e. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai baik atau tidaknya nilai regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

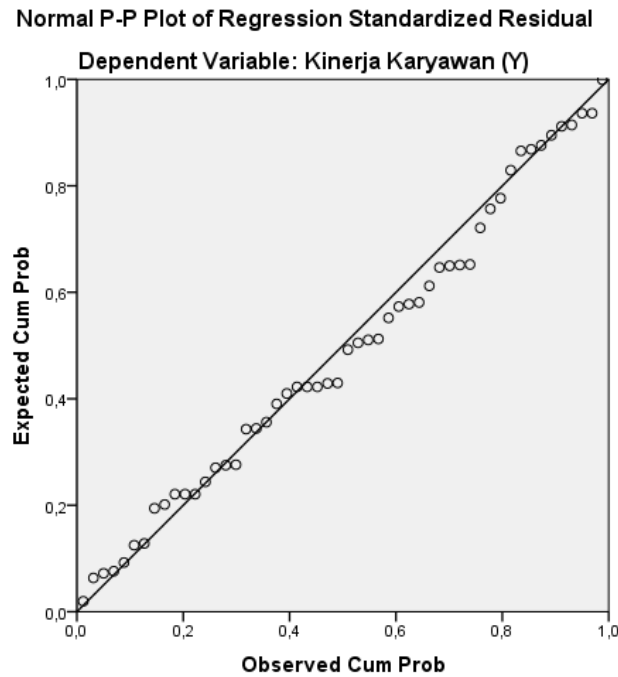
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat yang keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal *probability plot* dan *One-Sample Kolomogrovv-smirnov*.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *probability plot* yaitu

:

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Normal P.P Plot



Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Pada grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-smirnov* sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000

	Std. Deviation	1,69167571
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,052
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogrov smirnov* diatas, diperoleh nilai signifikan 0,200 lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi jika terjadi korelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dengan beberapa cara, salah satunya dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai VIF (*Varian Inflation Factor*). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,074	5,192		2,133	,038		
	Pendidikan (X1)	,335	,240	,231	1,395	,169	,356	2,809
	Pelatihan (X2)	,329	,141	,273	2,323	,024	,707	1,415
	Kepribadian (X3)	,363	,167	,346	2,173	,035	,386	2,593
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, diperoleh nilai *tolerance* variabel bebas Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Kepribadian (X3) masing-masing yaitu 0,356; 0,707 dan 0,386 dan nilai VIF masing-masing yaitu 2,809; 1,415 dan 2,593. Hal ini menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing yaitu variabel bebas sebesar $0,356 > 0,10$; $0,707 > 0,10$ dan $0,386 > 0,10$. Nilai VIF masing-masing yaitu $2,809 < 10$; $1,415 < 10$ dan $2,593 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Uji autokorelasi ini menggunakan uji *Durbin Watson* dengan taraf signifikan 5% ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

Tabel 4.18
Pengambilan Keputusan

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_L$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$d_L \leq d \leq d_U$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_L < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	<i>No decision</i>	$4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$d_U < d < 4 - d_U$

Sumber: Farid Firmansyah, 2019

Hasil uji auto korelasi berdasarkan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.19
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,728 ^a	,530	,501	1,744	1,956
a. Predictors: (Constant), Kepribadian (X3), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Dari tabel tersebut diperoleh DW sebesar 1,956 maka untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW tabel sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Autokorelasi

d_L	d_U	$4 - d_L$	$4 - d_U$	DW	Keputusan
1,4339	1,6769	2,5661	2,3231	1,956	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

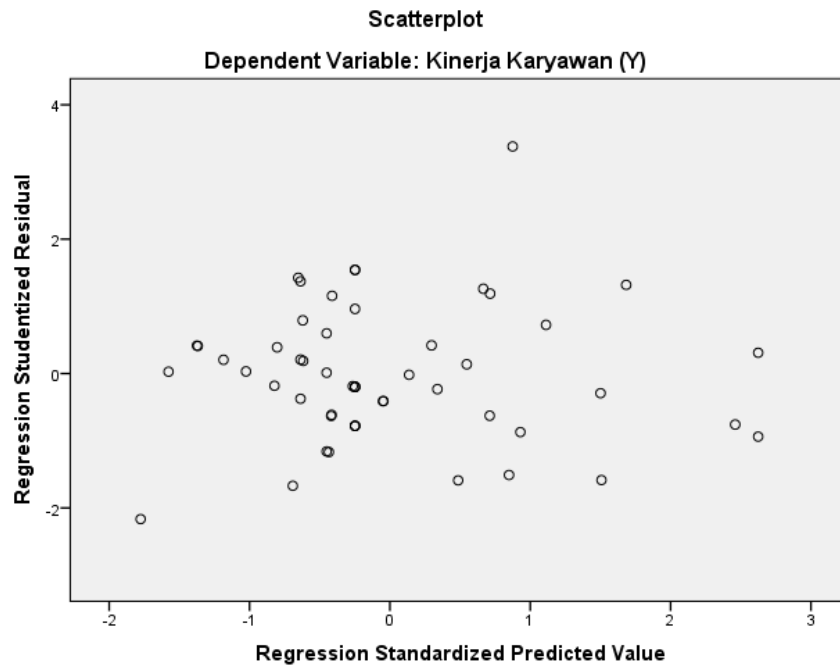
Nilai DW 1,956 diperoleh dari tabel Durbin-watson dengan ketentuan 5%, n (sampel) = 52 serta k (jumlah variabel independen) = 3. Tabel di atas menunjukkan nilai DW sebesar 1,956 berada diantara nilai $d_U = 1,6769$ dan nilai $4 - d_U = 2,3231$ ($d_U < d < 4 - d_U$), sehingga disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada data yang diuji.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas salah satunya dengan menggunakan uji grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED sumbu Y yaitu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X yaitu residual.

Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Berdasarkan gambar di atas hasil dari output SPSS 24, grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun jika hanya melihat hasil output grafik *scatterplot*, dapat menimbulkan penilaian yang subjektif dan kurang tepat. Oleh karena itu, untuk lebih memastikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, dalam penelitian ini juga dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Berikut hasil uji *Glejser* penelitian ini:

Tabel 4.21
Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,074	5,192		2,133	,038
	Pendidikan (X1)	,335	,240	,231	1,395	,169
	Pelatihan (X2)	,329	,141	,273	2,323	,024
	Kepribadian (X3)	,363	,167	,346	2,173	,035
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan kepribadian (X3) masing-masing sebesar 0,169; 0,024 dan 0,035 adalah lebih besar dari taraf siig 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mngetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan $\alpha = 0.05$ dan pengambilan keputusan.

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh pada variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat.

Berikut hasil uji signifikan secara simultan variabel independen :

Tabel 4.22

Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,723	3	54,908	18,058	,000 ^b
	Residual	145,950	48	3,041		
	Total	310,673	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepribadian (X3), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)						

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Hasil uji F tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,058 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 (lebih kecil dari signifikan 0,05), sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,80. Berarti nilai F_{hitung} $18,058 > F_{tabel}$ 2,80 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah Variabel X (Pendidikan, Pelatihan dan Kepribadian) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

2. Uji Signifikan Parsial (Ui T)

Uji signifikan individual dua variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel terhadap variabel terikat, dengan $\alpha = 0,05$ dan pengambilan keputusan.

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh pada variabel terikat.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat.

Tabel 4.23
Hasil Analisis Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,074	5,192		2,133	,038		
	Pendidikan (X1)	,335	,240	,231	1,395	,169	,356	2,809
	Pelatihan (X2)	,329	,141	,273	2,323	,024	,707	1,415
	Kepribadian (X3)	,363	,167	,346	2,173	,035	,386	2,593
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Berdasarkan tabel analisis uji t di atas, pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

Variabel Pendidikan (X1) diperoleh t_{hitung} 1,395 dengan taraf signifikan 0,169. Nilai t_{tabel} untuk model regresi tersebut yaitu 2,010, hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,169 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 1,395 < t_{tabel} 2,010. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri. Variabel Pelatihan (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,323 dengan taraf signifikan 0,024. Nilai t_{tabel} untuk model regresi ini yaitu 2,010. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,024 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,323 > t_{tabel} 2,010, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri. Variabel Kepribadian (X3) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,173 dengan taraf signifikan 0,035. Nilai t_{tabel} untuk model regresi ini yaitu 2,010. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,035 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,173 > t_{tabel} 2,010,

dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepribadian (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat *Adjust R Square*.

Berikut hasil koefisien determinasi dari penelitian ini :

Tabel 4.24
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,728 ^a	,530	,501	1,744	1,956
a. Predictors: (Constant), Kepribadian (X3), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

Berdasarkan table 4.24 di atas, hasil analisis koefisien determinasi terlihat bahwa besarnya *Adjust R²* adalah 0,501 atau 50,1%. Hal ini berarti sebesar 50,1% kemampuan model regresi pada penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya 50,1% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen pendidikan, pelatihan dan kepribadian. Sedangkan sisanya (100% - 50,1% = 49,9%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

C. Pembahasan

- H1 : Pengaruh Pendidikan (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.**

Hipotesis pertama menyatakan tidak ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Berdasarkan hasil uji statistik hipotesis H0.1 diterima dan H1.1 ditolak.

Terlihat bahwa pada kolom sig. (signifikan) pada tabel 4.23 *Coefficients*, didapat nilai sig. 0,169 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,169 > 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 1,395 < t_{tabel} 2,010$. Maka H0.1 diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah tidak signifikan. Jadi, pendidikan tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki riwayat pendidikan bermacam-macam, mulai dari Magister, Sarjana, Sekolah Menengah Atas sampai Sekolah Menengah Pertama. Riwayat pendidikan karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan didominasi oleh lulusan sarjana. Berbagai macam riwayat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan ternyata tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Defi Lia Safitri yang mengatakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Yogi Setiawan yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁵ Dan sesuai dengan penelitian Anis Indah Puji Lestari yang menyebutkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶

⁵ I Kadek Yogi Setiawan "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja" *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JIPE)* : Vol. 5, No. 1, (2015), hlm. 2.

⁶ Anis Indah Puji Lestari "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Yogyakarta, 2017), hlm. ii.

dari kedua penelitian tersebut membuktikan bahwa pendidikan seorang karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka.

2. H2 : Pengaruh Pelatihan (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Hipotesis kedua menyatakan ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Berdasarkan hasil uji statistik hipotesis H0.2 ditolak dan H1.2 diterima

Terlihat bahwa pada kolom sig. (signifikan) pada tabel 4.23 *Coefficients*, didapat nilai sig. 0,024 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,024 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 2,323 > t_{tabel} 2,010$. Maka H0.1 ditolak, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, pelatihan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Menurut Ratnasari umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.⁷ Sehingga pelatihan memang sangat diperlukan disetiap organisasi maupun suatu perusahaan agar tercipta kinerja karyawan yang lebih maksimal. Semua karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sendiri sering mengikuti pelatihan kerja, baik mengikuti pelatihan yang diadakan sendiri oleh perusahaan maupun yang diadakan oleh perusahaan lain dengan cara diundang ataupun karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sendiri yang berkeinginan untuk mengikuti pelatihan kerja dengan cara mendaftarkan diri.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anis Indah Puji Lestari tentang Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap

⁷ Sri Langgen Ratnasari, *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Penerbit Qiara Media, 2019), hlm. 105.

Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta⁸, serta penelitian yang dilakukan oleh Indria Andesta Dyastuti tentang pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam.⁹ Kedua penelitian tersebut membuktikan bahwa pelatihan memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. H3 : Pengaruh Kepribadian (X3) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Hipotesis ketiga menyatakan ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Berdasarkan hasil uji statistik hipotesis H0.2 ditolak dan H1.2 diterima

Terlihat bahwa pada kolom sig. (signifikan) pada tabel 4.23 *Coefficients*, didapat nilai sig. 0,035 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,035 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 2,173 > t_{tabel} 2,010$. Maka H0.1 ditolak, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, pelatihan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Menurut Barrick dan Maount kepribadian dapat digunakan untuk memprediksi perilaku dan kinerja. Sebagian dari karakteristik yang stabil, kepribadian juga mungkin dipengaruhi faktor-faktor interpersonal yang mewarnai interpretasi individu dari lingkungan. Kepribadian mempengaruhi proses interpretasi karyawan pada lingkungan organisasi.¹⁰ Oleh karena itu pentingnya memiliki kepribadian yang mengarah ke positif.

⁸ Anis Indah Puji Lestari “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Yogyakarta, 2017), hlm. ii.

⁹ Indria Andesta Dyastuti, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2018), hlm. ii.

¹⁰ Kartono, *Kepribadian dan Politik Bank Perkreditan Rakyat*, (Yogyakarta : Deepublish, 2019), hlm. 22.

Karyawan PT. BPRS Sarana Mandiri Pamekasan memiliki kepribadian yang beragam, namun keberagaman tersebut tidak membuat mereka tidak peduli atau mengarah ke kepribadian yang negatif. Malah sebaliknya karyawan di SPM Pamekasan menciptakan kepribadian yang positif, seperti lebih peduli antar karyawan, lebih menghargai pendapat karyawan lainnya, dan juga lebih bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridaldi Adam tentang Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹ Dengan demikian penelitian tersebut membuktikan bahwa kepribadian memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4. H4 : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kepribadian (X1) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Hipotesis keempat menyatakan ada pengaruh pendidikan, pelatihan dan kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan secara simultan atau serentak. Berdasarkan hasil uji statistik hipotesis H0.2 ditolak dan H1.2 diterima

Terlihat bahwa pada kolom sig. (signifikan) pada tabel 4.22 *Coefficients*, didapat nilai sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, dan nilai f_{hitung} 18,058 $> t_{tabel}$ 2,80. Maka H0.1 ditolak, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi pendidikan, pelatihan dan kepribadian berkontribusi secara signifikan dan serentak terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi terlihat bahwa besarnya *Adjust R²* adalah 0,501 atau 50,1%. Hal ini berarti bahwa kemampuan model regresi pada penelitian ini

¹¹ Ridaldi Adam, "Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan", (Skripsi, Universitas Medan Area, Medan, 2019), hlm. i.

50,1% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen pendidikan, pelatihan dan kepribadian, sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Sehingga keputusannya adalah variabel pendidikan, pelatihan dan kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.