BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil PT Bank Syariah Mandiri

Ketika terjadi krisis tahun 1998 banyak bank yang dilakukan penutupan atau penggabungan (merger). Pada tanggal 31 Juli 1999 pemerintah melakukan pada empat bank yaitu Bank Dagang Negara, Bank Exim, Bank Bumi Daya, dan Bapindo menjadi satu bank yang diberi nama PT Bank Mandiri (Persero) memiliki PT Bank Susila Banti (BSB). BSBS ini lah yang menjadi cikal bakal terbentuknya Bank Syariah Mandiri. Sebagai respon atas diberlakunya Bank Syariah UU No. 10 tahun 1998 yang memberikan peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah, PT Bank Mandiri (Persero) membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah yang bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah dikelompok perusahaan Bank Mandiri. Pada tanggal 8 September 1999 dengan Akta Notaris No 23, kegiatan usaha BSB berubah dari Bank konvensional menjadi bank umum syariah ini dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP.BI/1999 pada tanggal 25 Oktober 1999. Lalu, perubahan menjadi PT Bank Syariah Mandiri di setujui oleh BI dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Deuti Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999. Selanjutnya, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi beroprasi pada tanggal 1 November 1999 atau 25 Rajab 1420 H. Dari terbentuk

hingga saat ini, Bank Syariah Mandiri telah memiliki kurang lebih 328 Kantor yang tersebar 24 provinsi di Indonesia. Dengan kurang lebih 118 jaringan ATM Syariah Mandiri dan di tunjang 3.746 unit ATM Mandiri serta 14.758 unit ATM Bersama, 10.647 ATM Prima yang tersebar diseluruh Indonesia serta 6.505 jaringan MEPS di Malaysia, Bank Syariah Mandiri memberikan kemudahan kepada nasabahnya untuk bertransaksi.

Pada tahun 2009 terjadi perubahan sedikit logo pada Bank Syariah Mandiri, hal ini mencerminkan tranformasi semangat dan kesiapan untuk meraih masa depan yang lebih baik gemilang. Adapun perubahan ini menjadikan logo tersebut lebih memiliki mkna yang dalam positif digunakan pada warna belakang yang terang dan cerah, sedangkan Negatif pada warna latar belakang yang redup atau cerah. Adapun arti atau makna yang terdapat pada logo BSM diantaranya:

a. Penggunaan huruf kecil memiliki pengertian BSM merupakan bank yang ramah, rendah hati, dan memiliki aspirasi untuk semakin dekat dengan nasabah dan tetap bersikap membumi.
b. Lambang logo divisualkan dalam bentuk gelombang berwarna emas yang merupakan lambang kemakmuran yang di cita-citakan pada nasabah yang mau bermitra dengan BSM.
c. Posisi lambang logo diatas huruf logo melambangkan sikap progresif menuju kemakmuran.

Bank Syariah Mandiri memiliki Visi dan Misi, yaitu:

Visi Bank Syariah Mandiri yaitu Terdepan dan Modern. Bank Syariah Terdepan artinya menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada segmen *consumer, micro, SME, commercial, dan corporate*. Sedangkan Bank Syariah Modern artinya menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.[120] Sedangkan Misi Bank Syariah Mandiri yaitu :

a. Mewujudkan pertumbuhan dari keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
b. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
c. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembayaran pada segmen ritel.
d. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
f. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

Beberapa ragam produk yang ditawarkan oleh BSM diantaranya:

a. Tabungan meliputi: Tabungan BSM, BSM Tabungan Simpatik, BSM TabunganKu, BSM Tabungan Rencana, BSM tabungan Investa Cendikia, BSM Tabungan Kurban, BSM Tabungan Pensiun, BSM Tabungan Dollar, BSM Tabungan Mabrur.

---

[120] Profil Bank Syariah Mandiri, http://www.bankmandiri.co.id, diakses pada tanggal 11 Juli 2018.

b. Pembiayaan meliputi: Pembiayaan Gria BSM, Gadai Emas BSM, Mudharabah BSM, Musyarakah BSM, Murabahah BSM, Pembiayaan Usaha Mikro Tunas.

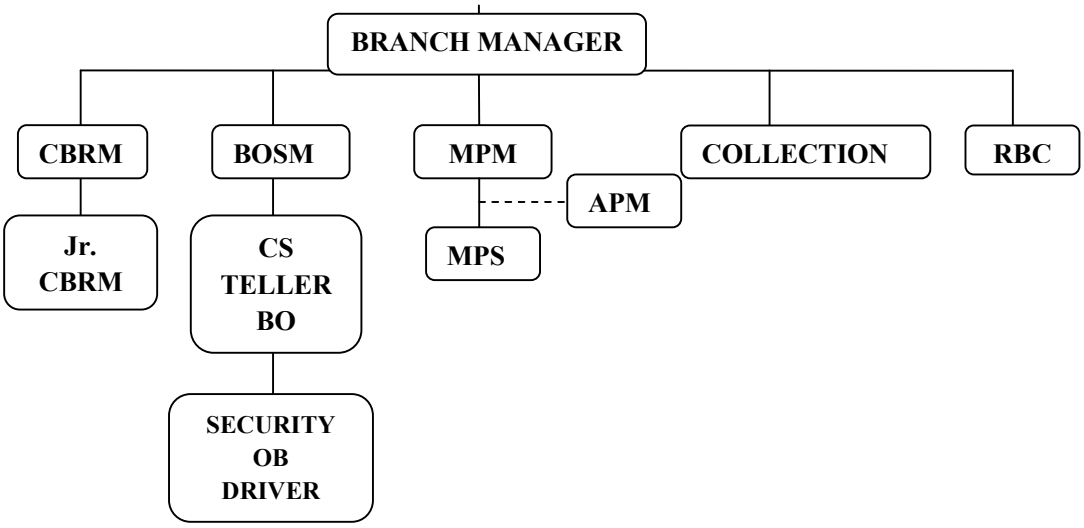
Salah satu penghargaan yang diterima oleh BSM baru-baru ini adalah *Good Corporate Governance Award* 2014.

2. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung menggunakan bentuk organisasi garis dalam struktur organisanya. Untuk jumlah karyawan secara keseluruhan berjumlah 31 karyawan ini sudah termasuk tenaga *outsourching*.

Gambar 4.1

Bagan struktur organisasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung



Sumber: Hasil wawancara 2018

Keterangan:

a. *Branch Manager*

b. CBRM (*Consumer Banking Relationship Manager*)

c. Jr. CBRM (*Consumer Banking Relationship Manager*)

d. BOSM (*Branch Operation Service Manager)*

e. MBM (*Micro Banking Manager)*

f. MFS (*Micro Financing Service)*

g. APM (*Analyze Product Micro)*

h. RBC (*Relationship Banking Consumer*)

3. Sistem Kepegawaian Bank Syariah Mandiri (Job Description)

Berikut ini adalah dijelaskan secara singkat mengenai tugas setiap bagian pada PT. Bank Syariah Mandiri.

a. Kepala Cabang (*Branch Manager*)

Tugas dan wewenang

1) Mengelola secara optimal sumber daya cabang agar dapat mendukung kelancaran operasi cabang.
2) Mengkoordinir Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tahunan cabang.
3) Menetapkan dan melaksanakan strategi pemasaran produk bank guna mencapai tingkat volume atau sasaran yang telah ditetapkan baik pendanaan maupun jasa-jasa.

b. Manajer Pemasaran (*Marketing Manager*)

Tugas dan wewenang

1) Menyusun target volume Sasaran Kegiatan Kerja (SKK) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tahunan cabang di bidang pemupukan dana.

2) Menyusun taktik dan staregi pemasaran produk perbankan kepada masyarakat dan dunia usaha setempat.
3) Menyelenggarakan penelitian potensi ekonomi maupun kegiatan usaha setempat.
4) Mencari nasabah-nasabah baru dengan memperkenalkan dan menawarkan produk perbankan.
5) Menambah hal-hal yang berhubungan dengan penagihan dan pengawasan terhadap nasabah.

Manajemen pemasaran membawahi:

1) *Account Officer*

   Terlaksananya kegiatan marketing produk pembiayaan dan jasa-jasa bank kepada masyarakat di wilayah kerjanya dan proses nota analisa pembiayaan dengan memperhatikan *prudensialitas* dan layanan yang prima.

2) *Customer Service Officer*

   Terselenggaranya pemasaran produk dan jasa Bank Syariah Mandiri kepada masyarakat dan memberikan otorisasi serta verifikasi atas transaksi, dengan layanan sesuai standar *service* BSM kepada nasabah maupun investor.

c. Manajer Operasi (*Operation Manager)*

Tugas dan wewenang

1) Menyelenggarakan pelayanan dan pengadministrasian atas transaksi - transaksi jasa perbankan serta pemupukan dana kantor cabang pembantu.

2) Menyelenggarakan pembukuan *accounting* atas transaksi keuangan di kantor cabang pembantu.
3) Menyelenggarakan pengadministrasian dan pemantauan atas transaksi di kantor cabang pembantu.
4) Menyelenggarakan pelaporan transaksi kegiatan jasa-jasa perbankan, pemupukan dana, posisi likuiditas dan pembiayaan di kantor cabang pembantu sesuai pedoman atau ketentuan yang berlaku.

Manajer operasi membawahi

1) *Back Office Officer* yang terdiri dari *Teller* dan *Back Office*
2) *Loan Administration Clerk*
3) *Trade Service Clerk*
4) HR dan GA *Clerk*

d. *Customer Service*

Tugas dan wewenang

1) Mengerjakan dan menyelesaikan semua operasional bank berupa tabungan, deposito, inkaso secara umum maupun operasional pembiayaan dan pembukuan.
2) Memberikan informasi dan penjelasan kepada nasabah mengenai produk yang ditawarkan oleh bank atau yang ditanyakan oleh nasabah.
3) Memberikan pelayanan kepada setiap nasabah dengan berpedoman pada Sistem Pedoman Operasi yang benar sehingga kedua pihak merasa puas.

e. Pelaksana Operasi

Tugas dan wewenang

1) Memeriksa mutasi harian termasuk atau cabang pembantu beserta bukti-bukti pendukungnya.
2) Memastikan kebenaran *postin.*
3) Memastikan kebenaran pelaksana kegiatan operasi sesuai dengan Pedoman Operasi Bank (POB), surat edaran atau ketetapan dari kantor pusat, cabang dan cabang pembantu.

f. Pengawas Intern dan Kepatuhan (*Internal Control & Compliance Officer*)

Tugas dan wewenang

1) Membantu kepala cabang dalam melaksanakan fungsi pengawasan kepada cabangnya.
2) Melindungi kekayaan harta bank.
3) Memelihara kecermatan dan ketelitian data *accounting*, informasi keuangan serta laporan-laporan lain.
4) Memelihara dan meningkatkan efisiensi cabang atau cabang pembantu.
5) Mendorong dipatuhinya ketepatan atau kebijakan yang digariskan oleh kantor pusat, kantor cabang maupun Bank Indonesia Pengawasan Intern dan Kepatuhan membawahi *Internal Control dan Compliance Officer.*

g. Pelaksana Administration Pembiayaan (*Loan Administration Clerk)*

Tugas dan wewenang

1) Memastikan bahwa semua pembiayaan, penambahan pembiayaan (*overdraft*) atau *cross clearing* telah mendapat persetujuan pejabat yang berwenang sesuai dengan *limit*.
2) Memastikan kebenaran administrasi atas pembiayaan yang diberikan.
3) Memeriksa kelengkapan dan keabsahan nota administrasi pembiayaan (*legal dokumen*).
4) Memastikan bahwa fisik jaminan sesuai dengan nilai dan lokasinya.

h. Teller

Tugas dan wewenang

1) Memberikan pelayanan kepada nasabah yang berhubungan dengan penerimaan dan penarikan uang.
2) Mencatat semua transaksi yang terjadi setiap hari.
3) Membuat laporan atas transaksi-transaksi yang terjadi kemudian dilaporkan kepada bagian pembukuan.

B. Deskripsi Data Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu peneliti menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari jumlah sampel karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung berikut ini:

1. Masa Kerja

Adapun data mengenai karakteristik masa kerja responden dari karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang dari1 tahun	3	10%
2	1 tahun – 2 tahun	7	22%
3	3 tahun – 5 tahun	7	22%
4	Diatas 5 tahun	14	46%
	Total		100%

Sumber: data primer penelitian diolah 2018

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan masa kerja di Bank Syariah Mandiri Tulungagung yang paling mendominasi adalah karyawan yang bekerja diatas 5 tahun yaitu sebanyak 14 responden atau 46%, masa kerja antara 1 tahun – 2 tahun dan masa kerja antara 3 tahun – 5 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 22%. Sedamgkan sisanya didominasi oleh karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau 10%.

2. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai karakteristik jenis kelamin responden dari karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	68 %
2	Perempuan	10	32 %
	Total	31	100 %

Sumber: data primer penelitian diolah 2018

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa responden yang laki-laki memiliki jumlah terbesar yakni sebesar 21 responden (68%). Sedangkan jumlah terkecil diduduki oleh responden yang perempuan yakni sebesar 10 responden (32%).

3. Usia Responden

Adapun data mengenai karakteristik usia responden dari karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	20 tahun - 30 tahun	12	39 %
2.	31 tahun - 40 tahun	15	48 %
3.	41 tahun - 50 tahun	4	13 %
	Total	31	100 %

Sumber : data primer penelitian diolah 2018

Berdasarkan pada tabel 4.4 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan rentang usia responden karyawan Bank Syariah Tulungagung menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 31 tahun - 40 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 48 %, usia antara 20-30 tahun sebanyak 12 orang atau 39 %, sedangkan sisanya adalah responden berusia 41 tahun – 50 tahun sebanyak 4 orang atau 13 %. Hal

ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Bank Syariah Mandiri 31 tahun – 40 tahun.

4. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai karakteristik pendidikan terakhir responden dari karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA	8	26 %
2.	Diplomat	1	3 %
3.	S1	22	71 %
4.	S2	0	0 %
Total		31	100 %

Sumber: data primer penelitian dioalah 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung didominasi oleh responden lulusan Sarjana yaitu sebanyak 22 responden atau 71%, lulusan SMA yaitu sebanyak 8 responden atau 26%. Sedangkan sisanya didominasi oleh responden lulusan diplomat yaitu sebanyak 1 responden atau 3%.

C. Deskripsi Variabel

Bagian ini akan mendeskripsikan setiap variabel yang diperoleh dari hasil penelitian berupa pengisian angket hasil dari jawaban responden di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung sebanyak 31 responden yang diambil sebagai sampel. Variabel-variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas), variabel dependen (terikat), variabel independen berupa pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja.

Sedangkan variabel dependen kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

Pada angket kuesioner di dalamnya terdapat pernyataan yang menggambarkan mengenai tanggapan atau sikap mereka terhadap item-item pertanyaan pada setiap variabel. Pertanyaan tersebut berupa jawaban-jawaban dengan kategori: Sangat setuju (SS), Setuju (S), Kurang setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Hasil kuisioner ini merupakan penilaian dari responden berdasarkan apa yang mereka rasakan atau alami selama menjadi karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang tulungagung.

1. Variabel Pendidikan

Pada variabel pendidikan diwakili oleh tiga item pertanyaan yang terdiri dari karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung seharusnya memiliki pendidikan yang dilaksanakan di sekolah, karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung seharusnya memperoleh pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga yang terakreditasi, pendidikan yang diperoleh karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan umum atau khusus tentang perbankan syariah.

Berikut hasil akumulasi jawaban dari 31 responden terhadap item pertanyaan variabel pendidikan:

Tabel 4.6
Pendidikan

Kategori	Skor	Jumlah	Presen (%)
Sangat Setuju (SS)	5	55	58%
Setuju (ST)	4	36	38%
Kurang Setuju (KS)	3	4	4%
Tidak Setuju (TS)	2	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	-	-
Jumlah		**95**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.6 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 31 responden terhadap pendidikan menunjukkan jumlah yang paling banyak adalah responden yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 55 atau 58% . Sedangkan jumlah yang paling sedikit adalah tidak setuju dengan jumlah 4 atau 4%.

2. Variabel Pengalaman Kerja

Pada variabel pendidikan diwakili oleh lima item pertanyaan yang terdiri dari semakin lama karyawan bekerja maka semakin mudah karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan, semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan maka akan mudah dalam melaksanakan pekerjaannya, semakin tinggi tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan maka akan mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaannya, kantor Bank Syariah Mandiri Tulungagung seharusnya memiliki karyawan mampu menguasai peralatan yang disediakan oleh bank, kantor Bank Syariah Mandiri Tulungagung seharusnya memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan jenis tugas yang berbeda-beda untuk memperoleh hasil yang baik.

Berikut hasil akumulasi jawaban dari 31 responden terhadap item pertanyaan variabel pengalaman kerja:

Tabel 4.7
Pengalaman Kerja

Kategori	Skor	Jumlah	Presen (%)
Sangat Setuju (SS)	5	27	18%
Setuju (ST)	4	121	78%
Kurang Setuju (KS)	3	7	4%
Tidak Setuju (TS)	2	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	-	-
Jumlah		**155**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.7 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 31 responden terhadap pengalaman kerja menunjukkan jumlah yang paling banyak adalah responden yang menyatakan setuju dengan jumlah 121 atau 78% . Sedangkan jumlah yang paling sedikit adalah kurang setuju dengan jumlah 7 atau 4%.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja diwakili oleh tiga item pertanyaan yang terdiri dari kantor Bank Syariah Mandiri Tulungagung seharusnya memiliki alat-alat kerja yang diperlukan karyawan, Kantor Bank Syariah Mandiri Tulungagung sudah memberikan gaji yang layak kepada karyawan sesuai output yang diberikan, Kantor Bank Syariah Mandiri Tulungagung seharusnya memiliki karyawan yang mampu bekerja secara kelompok.

Berikut hasil akumulasi jawaban dari 31 responden terhadap item pertanyaan variabel lingkungan kerja:

Tabel 4.8

Lingkungan Kerja

Kategori	Skor	Jumlah	Presen (%)
Sangat Setuju (SS)	5	27	18%
Setuju (ST)	4	121	78%
Kurang Setuju (KS)	3	7	4%
Tidak Setuju (TS)	2	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	-	-
Jumlah		**155**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.8 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 31 responden terhadap lingkungan kerja menunjukkan jumlah yang paling banyak adalah responden yang menyatakan setuju dengan jumlah 121 atau 78% . Sedangkan jumlah yang paling sedikit adalah kurang setuju dengan jumlah 7 atau 4%.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan diwakili oleh lima item pertanyaan yang terdiri dari kantor Bank Syariah Mandiri Tulungagung seharusnya memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan, Kantor Bank Syariah Mandiri Tulungagung seharusnya memiliki karyawan yang sesuai SOP (standart operasional) pada perusahaan, Kantor Bank Syariah Mandiri Tulungagung seharusnya memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang di syaratkan, Kantor Bank Syariah Mandiri Tulungagung seharusnya memiliki karyawan yang tanggung jawab untuk masuk kerja setiap hari sesuai jam kerja, Kantor Bank Syariah Mandiri Tulungagung seharusnya memiliki karyawan yang mampu bekerja sama secara kelompok.

Berikut hasil akumulasi jawaban dari 31 responden terhadap item pertanyaan variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.9
Kinerja Karyawan

Kategori	Skor	Jumlah	Presen (%)
Sangat Setuju (SS)	5	66	43%
Setuju (ST)	4	85	55%
Kurang Setuju (KS)	3	4	2%
Tidak Setuju (TS)	2	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	-	-
Jumlah		**155**	**100%**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.9 memperlihatkan bahwa akumulasi jawaban dari 31 responden terhadap kinerja karyawan menunjukkan jumlah yang paling banyak adalah responden yang menyatakan setuju dengan jumlah 85 atau 55% . Sedangkan jumlah yang paling sedikit adalah kurang setuju dengan jumlah 4 atau 2%.

D. Analisis Data Penelitian

1. Uji Statistik Deskriptif

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja variabel independen (bebas) dan kinerja karyawan (terikat). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari kuisioner yang diisi oleh karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut ini:

Tabel 4.10

Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan	31	9	14	10.81	1.515
pengalaman kerja	31	12	20	16.06	2.594
lingkungan kerja	31	10	14	12.19	1.167
kinerja karyawan	31	12	23	17.00	2.129
Valid N (listwise)	31				

Sumber: Data SPSS 16.0, 2018

Dari tabel diatas dapat diperoleh hasil analisis data uji statistik deskriptif:

a. N atau jumlah data setiap variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja yaitu 31 buah yang berasal dari hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.
b. Nilai minimum untuk variabel pendidikan (X1) sebesar 9, pengalaman kerja (X2) sebesar 12, lingkungan kerja (X3) sebesar 10, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 12 . Jadi dari 31 responden yang memberikan nilai minimum dari kuesioner yang terbesar adalah varibel X1 atau pendidikan.
c. Nilai maksimum untuk variabel pendidikan (X1) sebesar 14, pengalaman kerja (X2) sebesar 20, lingkungan kerja (X3) sebesar 14 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 23. Jadi dari 31 responden yang memberikan nilai maksimum dari kuesioner yang terbesar adalah varibel Y atau kinerja karyawan.

d. Mean merupakan nilai rata-rata dari variabel pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan besar penyimpangannya adalah pengalaman kerja, hal tersebut dilihat dari nilai Std. Devisiasi yang paling besar. Sedangkan untuk pemerataan nilai terdapat pada variabel kinerja karyawan (Y) dilihat dari Std. Devisiasi paling kecil dari 31 responden.

2. Uji Validitas

Ketentuan validitas instrument sahih apabila r hitung lebih besar dari r kritis (0,30). Bila korelasi tiap faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi validitas menunjukkan seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya atau suatu alat yang dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau instrument (bisa pertanyaan maupun pernyataan) benar-benar mampu mengungkap faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1)

Item-Total Statistic

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	8.84	1.873	.471	.843
x1.2	8.68	1.492	.732	.576
x1.3	8.87	1.316	.672	.641

Sumber:Pengolahan Data SPSS 16, 2018

Berdasarkan tabel 4.11, seluruh item adalah valid karena nilai *corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,30. Item kuisioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Karena secara definisi uji validitas berarti prosedur pengujian untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak. Maka instrument ini (X_1) merupakan alat ukur yang cermat dan tepat.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Item-Total Statistic

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	12.61	5.045	.443	.728
x2.2	13.13	4.583	.458	.728
x2.3	12.84	4.606	.535	.696
x2.4	13.00	4.533	.588	.677
x2.5	12.94	4.529	.552	.689

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2018

Berdasarkan table 4.12, seluruh item adalah valid karena nilai *corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,30. Item kuisioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Karena secara definisi uji validitas berarti prosedur pengujian untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak. Maka instrument ini (X_2) merupakan alat ukur yang cermat dan tepat.

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item-Total Statistic

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	8.29	1.013	.428	.573
x3.2	8.35	.970	.437	.563
x3.3	8.39	1.045	.490	.494

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2018

Berdasarkan table 4.13, seluruh item adalah valid karena nilai *corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,30. Item kuisioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Karena secara definisi uji validitas berarti prosedur pengujian untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak. Maka instrument ini (X_3) merupakan alat ukur yang cermat dan tepat.

Tabel 4.14

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistic

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	15.19	5.561	.465	.822
y2	15.19	4.361	.737	.742
y3	15.32	4.559	.656	.770
y4	15.45	5.056	.615	.783
y5	14.97	5.099	.588	.790

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2018

Berdasarkan tabel 4.14, seluruh item adalah valid karena nilai *corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,30. Item kuisioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Karena secara definisi uji validitas berarti prosedur pengujian untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak. Maka instrument ini (Y) merupakan alat ukur yang cermat dan tepat.

Jadi dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa dari semua item instrument variabel X_1 (Pendidikan), variabel X_2 (Pengalaman Kerja), variabel X_3 (Lingkungan kerja), dan variabel Y (Kinerja karyawan) semuanya memenuhi syarat validitas sehingga variabel-variabel tersebut dapat mengukur dengan cermat dan tepat.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Nugroho dalam bukunya Agus, jika memiliki *Alpha Cronbach's* > 0,60 maka kuesioner dikatakan reliabel.[123] Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	3

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,779 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi faktor pendidikan (X_1) adalah reliabel. Karena nilai angka *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menunjukkan kestabilan dan memiliki konsisten dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel pendidikan (X_1) yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

[123]Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Stastitik Dengan SPSS 16.0* (Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya, 2009), hlm. 97

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X_2)
Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	5

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,748 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan pengalaman kerja (X_2) adalah reliabel. Karena nilai angka *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menunjukkan kestabilan dan memiliki konsisten dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel pengalaman kerja (X_2) yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_3)
Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	3

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,640 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan lingkungan kerja (X_3) adalah reliabel. Karena nilai angka *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menunjukkan kestabilan dan memiliki konsisten

dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel lingkungan kerja (X_3) yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4.18
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistic

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	5

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,819 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi kinerja karyawan (Y) adalah sangat reliabel. Karena nilai angka *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menunjukkan kestabilan dan memiliki konsisten dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel kinerja karyawan (Y) yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu variabel normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal merupakan salah satu syarat dilakukannya *parametric-test.* Untuk data yang tidak mempunyai distribusi normal harus menggunakan *non parametric-test.*[124] Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2-

[124] *Ibid,* hal. 78

tailed). Nilai ini dibandingkan dengan 0,1 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau α = 10%) untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

a) Nilai sig. (signifikansi) atau nilai probabilitas < 0,1. Distribusi data adalah tidak normal.
b) Nilai sig. (signifikansi) atau nilai probabilitas > 0,1. Distribusi data adalah normal.

Berikut merupakan hasil uji dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov test:

Tabel 4.19
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62703360
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.054
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.361
Asymp. Sig. (2-tailed)		.999

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16, 2018

Hasil output SPSS pada tabel 4.19 *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* diatas dapat diketahui hasil nilai signifikansi pada Asmp.Sig (2-tailed) adalah 0,999. Karena signifikansi lebih dari 0,1 (0,999 > 0,1),

maka model regresi ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang kuat antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas.[125] Menyatakan jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolonieritas.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pendidikan	.665	1.505
	pengalaman kerja	.747	1.338
	lingkungan kerja	.582	1.718

a.Dependent Variabel:Kinerja KaryawanSumber:Pengolahan Data SPSS 16, 2018

Hasil output SPSS tabel 4.17 diperoleh hasil analisis bahwa nilai VIF pendidikan sebesar 1,505. Nilai VIF pengalaman kerja sebesar 1,338. Nilai VIF lingkungan kerja sebesar 1,718 Artinya nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada masing-masing variabel.

[125] *Ibid,* hal. 79

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji galjser. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yakni:

a) Jika nilai sig. > 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

b) Jika nilai sig. < 0,05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glajser

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.565	5.248		-1.061	.298
Pendidikan	.027	.148	.036	.179	.859
pengalaman kerja	.045	.128	.079	.351	.728
lingkungan kerja	.384	.146	.501	2.634	.014

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2018

Hasil ouput spss tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pendidikan (X_1) sebesar 0,859. Nilai signifikasi pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,728. Nilai signifikansi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,14 Sehingga dapat disimpulkan bahwa model setiap variabel lebih dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji regresi berganda disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.19

Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.197	3.701		1.674	.106
	Pendidikan	.637	.280	.453	2.277	.031
	pengalaman kerja	.590	.160	.719	3.685	.001
	lingkungan kerja	.673	.276	.369	2.438	.022

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber : Pengolahan Data SPSS 16, 2018

Hasil ouput SPSS pada tabel 4.19 diatas dapat digunakan untuk persamaan regresi $Y = 6{,}197 + 0{,}637X_1 + 0{,}590X_2 + 0{,}673X_3$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Pendidikan

X_2 : Pengalaman Kerja

X_3 : Lingkungan Kerja

Dari persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa :

a. Nilai konstanta sebesar 6,197 menunjukkan bahwa jika variabel independen (pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja) konstan atau tetap dan tidak berubah maka variabel dependen kinerja

karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung mengalami kenaikkan pergeseran sebesar 6,197 satu satuan.

b. Nilai koefisien b1 sebesar 0,637, menyatakan bahwa setiap kenaikan satu-satuan pendidikan (X_1) dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,637 satu satuan. Koefisien bernilai positif artinya pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi pendidikan yang ditempuh karyawan semakin meningkatkan kinerjanya.

c. Nilai koefisien b2 sebesar 0,590 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu-satuan pengalaman kerja (X_2) dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,590 satu satuan. Koefisien bernilai positif artinya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin mempermudah karyawan untuk mencapai profit pada perusahaan.

d. Nilai koefisien b3 sebesar 0,673 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu-satuan lingkungan kerja (X_3) dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,673 satu satuan. Koefisien bernilai positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, baik lingkungan fisik maupun non fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

7. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara satu persatu. Prosedur pengujiannya sebagai berikut:

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent

H_1 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel independet dengan variabel dependent.

Tabel 4.20
Hasil Uji t
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.197	3.701		1.674	.106
	pendidikan	.637	.280	453	2.277	.031
	pengalaman kerja	.590	.160	.719	3.685	.001
	lingkungan kerja	.673	.276	.369	2.438	.022

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil output SPSS pada tabel 4.20 diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) Hipotesis pertama dari tabel *coefficient* diatas diperoleh nilai signifikansi untuk pendidikan sebesar 0,31 dengan membandingkan batas taraf signifikansi 0,05, menunjukkan nilai signifikansi (0,31 > 0,05) berarti

menolak H_0 dan menerima H_1. Dengan demikian pendidikan ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Hipotesis kedua dari tabel *coefficient* diatas diperoleh nilai signifikansi untuk pengalaman kerja sebesar 0,001 dengan membandingkan batas taraf signifikansi 0,05, menunjukkan nilai signifikansi (0,001 < 0,05) berarti menolak H_0 dan menerima H_1. Dengan demikian pengalaman kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Hipotesis ketiga dari tabel *coefficient* diatas diperoleh nilai signifikansi untuk lingkungan kerja sebesar 0,22 dengan membandingkan batas taraf signifikansi 0,05, menunjukkan nilai signifikansi (0,22 < 0,05) berarti menolak H_0 dan menerima H_1. Dengan demikian lingkungan kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independent (pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut:

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependent (Y)

H_1 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent independent (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependent (Y).

Tabel 4.21

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.583	3	18.861	6.412	.002[a]
	Residual	79.417	27	2.941		
	Total	136.000	30			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengalaman kerja, pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16, 2018

Dari hasil output SPSS pada tabel 4.21 ANOVA diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar 0,02 < 0,05 yang artinya tolak H_0 menerima H_1, yang disimpulkan bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

8. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar pengaruh variasi variabel independent (pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) secara keseluruhan terhadap variasi variabel independen (kinerja karyawan).

Tabel 4.22

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645[a]	.416	.351	1.715

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengalaman kerja, pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16, 2018

Dari hasil output SPSS pada tabel 4.22 Tabel diatas menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas atau variabel prediktor terhadap variabel terikat.[126] Besarnya koefisien determinasi adalah 0,416 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas *(independent)* adalah 42%. Sedangkan 58% (100%-42%) dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hanya 42% sedangkan pengaruh variabel lain 58%.

Dengan demikian berarti kinerja karyawan lebih besar dipengaruhi oleh faktor lain seperti menurut Swasono Amoeng Widodo[127] faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

---

[126]Hartono, *SPSS 16,0 Analisis Data Statistik dan Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2008), hlm. 122

[127]Swasono dan Yohanas Amar, Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Lingkungan Kerja TerhadapKinerja PT Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru, Vol.VI No. 1 Januari 2014 (*Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*), hlm. 57