

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Bank Syariah Mandiri

a. Sejarah Bank Syariah Mandiri

Krisis multi-dimensi yang melanda Indonesia pada tahun 1997-1998 membawa hikmah tersendiri bagi tonggak sejarah Sistem Perbankan Syariah di Indonesia. Disaat bank-bank konvensional terkena imbas dari krisis ekonomi, saat itulah berkembang pemikiran mengenai suatu konsep yang dapat menyelamatkan perekonomian dari ancaman krisis berkepanjangan. Di sisi lain, untuk menyelamatkan perekonomian secara global, pemerintah mengambil inisiatif untuk melakukan penggabungan (*merger*) 4 (empat) Bank milik pemerintah, yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bapindo, menjadi satu, satu Bank yang kokoh dengan nama PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas PT Bank Susila Bakti (BSB). PT BSB merupakan salah satu Bank konvensional yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi. Untuk keluar dari krisis ekonomi, PT BSB juga melakukan upaya *merger* dengan beberapa Bank lain serta mengundang investor asing.

Sebagai tindak lanjut dari pemikiran Pengembangan Sistem Ekonomi Syariah, pemerintah memberlakukan UU No.10 tahun 1998 yang memberi peluang bagi Bank Umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*). Sebagai respon, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah, yang bertujuan untuk

mengembangkan Layanan Perbankan Syariah di kelompok perusahaan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari Bank Konvensional menjadi Bank Syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB bertransformasi dari Bank Konvensional menjadi Bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri (BSM). Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sebagai bank syariah sejak Senin tanggal 25 *Rajab* 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual. Bank Syariah Mandiri tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan keduanya, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Bank Syariah Mandiri kini memiliki 669 outlet terdiri dari 125 kantor cabang, 406 kantor cabang pembantu, 38 kantor kas, 15 konter layanan syariah, dan 85 payment point, Bank Syariah Mandiri Net banking serta fasilitas ATM yang terkoneksi dengan bank induk.

b. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri**1) Visi**

- a) Bank Syariah Terdepan dan Modern (*The Leading & Modern Sharia Bank*)
- b) Untuk nasabah : Bank Syariah Mandiri merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menentramkan danmemakmurkan.
- c) Untuk pegawai :Bank Syariah Mandiri merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional.
- d) Untuk investor : institusi keuangan syariah terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

2) Misi

- a) Mewujudkan pertumbuhan dan 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 pembiayaan 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.

c. Produk Bank Syariah Mandiri

- 1) Produk pendanaan meliputi: Tabungan BSM, BSM Tabungan Berencana, Tabungan Mabrur, Tabungan Kurban,Tabungan Pensiun,BSM Deposito,BSM Giro Valas, Dll.

- 2) Produk pembiayaan meliputi: BSM pembiayaan mudharabah, BMS pembiayaan musyarakah, BSM pembiayaan talangan haji, BSM pembiayaan Istishna, BSM pembiayaan murabahah.
- 3) Produk layanan meliputi: BSM card, BSM ATM, BSM call 14040, BSM mobile banking, dll

d. Data Kelembagaan

Pengelola pendanaan dan pembiayaan dikelola secara profesional dengan menerapkan manajemen yang tercatat, terbaca, tertib, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam aspek pengelolaan ini dapat terlihat jelas dari struktur organisasi, pembagian tugas dan wewenang.

Nama lembaga : Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

Alamat : Jalan Panglima Sudirman No.51 Tulungagung

Telepon : 0355-334455

Data Legal :

1) No. Akte Pendirian : No. 28

2) Pengesahan : Notaris

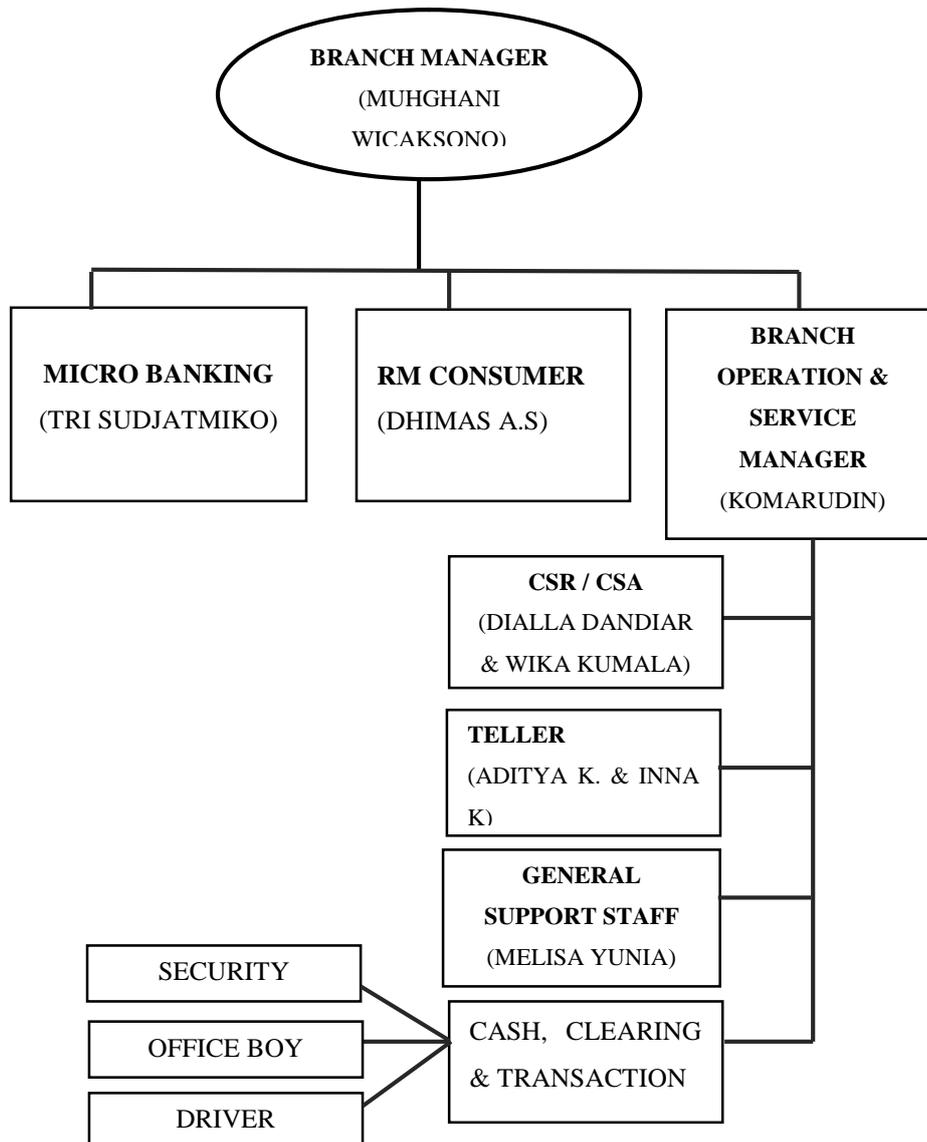
3) Tanggal : 25 Juni 2009

4) NPWP : 01.309.883.5-629.001

5) T.D.P : 13.32.1.65.00066

e. Bidang Kepengurusan

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang
Pembantu Tulungagung

B. Deskripsi Data Responden

Deskripsi responden bertujuan mempermudah dalam mengidentifikasi responden (karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung) dalam penelitian ini maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden, yaitu :

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

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

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

		jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	22	71,0	71,0	71,0
	Perempuan	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 31 responden, jumlah responden terbanyak dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu 22 orang (71,0%), sedangkan perempuan hanya 9 orang (29,0%).

2. Karakteristik berdasarkan Usia

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

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	11	35,5	35,5	35,5
	31-40 tahun	16	51,6	51,6	87,1
	41-50 tahun	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia responden karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 11 orang (35,5%), usia 31-40 tahun sebanyak 16 orang (51,6%), dan sisanya usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 4 orang (12,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung berusia 31-40 tahun.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

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

Tabel 4.3
Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

		pendidikan_terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	22,6	22,6	22,6
	S1	24	77,4	77,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung didominasi oleh responden lulusan sarjana yaitu sebanyak 24 orang (77,4%). Sisanya adalah responden lulusan SMA yaitu sebanyak 7 orang (22,6%).

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

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

Tabel 4.4
Karakteristik berdasarkan masa kerja

lama_menjadi_karyawan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 tahun	8	25,8	25,8	25,8
1-2 tahun	2	6,5	6,5	32,3
Valid 3-4 tahun	3	9,7	9,7	41,9
>4 tahun	18	58,1	58,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya didominasi oleh karyawan yang bekerja diatas 4 tahun yaitu sebanyak 18 orang (58,1%). Sedangkan masa kerja 3-4 tahun sebanyak 3 orang (9,7%), masa kerja 1-2 tahun sebanyak 2 orang (6,5%) dan sisanya adalah karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 8 orang (25,8%).

C. Deskripsi Data Penelitian

Angket yang telah disebarkan oleh peneliti kepada responden yang terdiri atas 24 pernyataan dan dibagi 4 kategori yaitu:

1. Enam pernyataan digunakan untuk variabel promosi jabatan (X1).
2. Enam pernyataan digunakan variabel pengaruh kemampuan karyawan (X2).
3. Enam pernyataan digunakan untuk variabel pengalaman kerja (X3).
4. Enam pertanyaan digunakan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil yang diperoleh dari jawaban responden sebagaimana akan dipaparkan pada tabel berikut ini:

1. Promosi jabatan (X₁)

Tabel 4.5
Data deskripsi Kemampuan, Kejujuran Dan Kecakapan

Deskripsi Variabel Promosi Jabatan (x1.1.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6,5	6,5	6,5
3	8	25,8	25,8	32,3
Valid 4	12	38,7	38,7	71,0
5	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan, kejujuran dan kecakapan	31	2	5	3,90	,908
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 9 (29,0%), setuju sebanyak 12 (38,7%), ragu-ragu sebanyak 8 (25,8), tidak setuju sebanyak 2 (6,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,9. Artinya responden cenderung setuju bahwa Bank Syariah Mandiri

memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang mempunyai kemampuan, kejujuran dan kecakapan dalam bekerja.

Tabel 4.6
Data deskripsi Kreatifitas, Keahlian dan Keterampilan

Deskriptif Variabel Promosi Jabatan (x1.1.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,5	6,5	6,5
3	9	29,0	29,0	35,5
4	11	35,5	35,5	71,0
5	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kreatifitas, keahlian dan keterampilan	31	2	5	3,87	,922
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 9 (29,0%), setuju sebanyak 11 (35,5%), ragu-ragu sebanyak 9 (29,0%), tidak setuju sebanyak 2 (6,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,8. Artinya responden cenderung setuju bahwa Karyawan Bank Syariah Mandiri seharusnya meningkatkan kreatifitas, keahlian dan keterampilan yang dimiliki dapat dipromosikan oleh perusahaan.

Tabel 4.7
Data deskripsi Penilaian Kerja

Deskriptif Variabel Promosi Jabatan (x1.1.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6,5	6,5	6,5
	3	29,0	29,0	35,5
	4	35,5	35,5	71,0
	5	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penilaian Kerja	31	2	5	3,87	,922
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 9 (29,0%), setuju sebanyak 11 (35,5%), ragu-ragu sebanyak 9 (29,0%), tidak setuju sebanyak 2 (6,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,8. Artinya responden cenderung setuju bahwa Bank Syariah Mandiri melakukan penilaian kerja secara berkala kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali.

Tabel 4.8
Data Deskripsi Kesempatan Kerja

Deskriptif Variabel Promosi Jabatan (x1.1.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,5	6,5	6,5
3	8	25,8	25,8	32,3
4	12	38,7	38,7	71,0
5	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesempatan kerja	31	2	5	3,90	,908
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 9 (29,0%), setuju sebanyak 12 (38,7%), ragu-ragu sebanyak 8 (25,8%), tidak setuju sebanyak 2 (6,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,9. Artinya responden cenderung setuju bahwa Bank Syariah Mandiri memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Tabel 4.9
Data deskripsi Prestasi Kerja
Deskriptif Variabel Promosi Jabatan (x1.1.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6,5	6,5	6,5
3	9	29,0	29,0	35,5
Valid 4	11	35,5	35,5	71,0
5	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Prestasi Kerja	31	2	5	3,87	,922
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 9 (29,0%), setuju sebanyak 11 (35,5%), ragu-ragu sebanyak 9 (29,0%), tidak setuju sebanyak 2 (6,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,8. Artinya responden cenderung setuju bahwa Bank Syariah Mandiri memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Tabel 4.10

Data Deskripsi Jabatan yang Dibutuhkan

Deskriptif Variabel Promosi Jabatan (x1.1.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6,5	6,5	6,5
3	9	29,0	29,0	35,5
Valid 4	11	35,5	35,5	71,0
5	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jabatan yang Dibutuhkan	31	2	5	3,87	,922
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 9 (29,0%), setuju sebanyak 11 (35,5%), ragu-ragu sebanyak 9 (29,0%), tidak setuju sebanyak 2 (6,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,8. Artinya responden cenderung setuju bahwa Promosi jabatan diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2. Kemampuan Karyawan (X_2)

Tabel 4.11

Data Deskripsi Standar Kerja

Deskriptif Variabel Kemampuan Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6,5	6,5	6,5
3	9	29,0	29,0	35,5
Valid 4	11	35,5	35,5	71,0
5	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Standar Kerja	31	2	5	3,87	,922
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 9 (29,0%), setuju sebanyak 11 (35,5%), ragu-ragu sebanyak 9 (29,0%), tidak setuju sebanyak 2 (6,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,8. Artinya responden cenderung setuju bahwa Saya karyawan Bank Syariah Mandiri mampu mengikuti standar kerja yang ada dalam perusahaan.

Tabel 4.12
Data Deskripsi Tingkat Pendidikan Formal
Deskriptif Variabel Kemampuan Karyawan (x2.2.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,5	6,5	6,5
3	9	29,0	29,0	35,5
4	11	35,5	35,5	71,0
5	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tingkat Pendidikan Formal	31	2	5	3,87	,922
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 9 (29,0%), setuju sebanyak 11 (35,5%), ragu-ragu sebanyak 9 (29,0%), tidak setuju sebanyak 2 (6,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,8. Artinya responden cenderung setuju bahwa Tingkat pendidikan formal yang saya tempuh sangat berpengaruh dalam hal penyelesaian pekerjaan yang saya lakukan.

Tabel 4.13

Data Deskripsi Bekerja Sama

Deskriptif Variabel Kemampuan Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6,5	6,5	6,5
3	9	29,0	29,0	35,5
Valid 4	11	35,5	35,5	71,0
5	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Bekerjasama	31	2	5	3,87	,922
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 9 (29,0%), setuju sebanyak 11 (35,5%), ragu-ragu sebanyak 9 (29,0%), tidak setuju sebanyak 2 (6,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,8. Artinya responden cenderung setuju bahwa Saya karyawan Bank Syariah Mandiri mampu bekerja sama dengan rekan kerja agar tujuan dan target perusahaan dapat tercapai.

Tabel 4.14

Data Deskripsi Bersosialisasi Dengan Atasan dan Rekan Kerja

Deskriptif Variabel Kemampuan Karyawan (x2.2.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	25,8	25,8	25,8
Valid 4	12	38,7	38,7	64,5
5	11	35,5	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Bersosialisasi dengan Atasan dan Rekan Kerja	31	3	5	4,10	,790
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 11 (35,5%), setuju sebanyak 12 (38,7%), ragu-ragu sebanyak 8 (25,8%), tidak setuju sebanyak 0 (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 4,1. Artinya responden cenderung setuju bahwa Saya karyawan Bank Syariah Mandiri mampu bersosialisasi dan berkomunikasi dengan baik dengan atasan dan juga rekan kerja.

Tabel 4.15

Data Deskripsi Tepat Waktu

x2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	25,8	25,8	25,8
4	12	38,7	38,7	64,5
5	11	35,5	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tepat Waktu	31	3	5	4,10	,790
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 11 (35,5%), setuju sebanyak 12 (38,7%), ragu-ragu sebanyak 8 (25,8%), tidak setuju sebanyak 0 (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 4,1. Artinya responden cenderung setuju bahwa Saya karyawan Bank Syariah Mandiri selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.16

Data Deskripsi Rapi dan Teliti

x2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	25,8	25,8	25,8
4	12	38,7	38,7	64,5
5	11	35,5	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rapid an Teliti	31	3	5	4,10	,790
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 11 (35,5%), setuju sebanyak 12 (38,7%), ragu-ragu sebanyak 8 (25,8%), tidak setuju sebanyak 0 (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 4,1. Artinya responden cenderung setuju bahwa Saya karyawan Bank Syariah Mandiri selalu bekerja dengan rapi dan juga teliti.

3. Pengalaman Kerja (X₃)

Tabel 4.17

Data Deskripsi Hasil Kerja

Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (x3.3.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3,2	3,2	3,2
3	5	16,1	16,1	19,4
Valid 4	19	61,3	61,3	80,6
5	6	19,4	19,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil Pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Hasil Kerja	31	2	5	3,97	,706
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.17, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 6 (19,4%), setuju sebanyak 19 (61,3%), ragu-ragu sebanyak 5 (16,1%), tidak setuju sebanyak 1 (3,2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,9. Artinya responden cenderung setuju bahwa Selama saya bekerja di Bank Syariah Mandiri saya mampu mencapai hasil kerja yang maksimal.

Tabel 4.18**Data Deskripsi Kesalahan dalam Bekerja****Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (x3.3.2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3,2	3,2	3,2
3	5	16,1	16,1	19,4
Valid 4	19	61,3	61,3	80,6
5	6	19,4	19,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesalahan dalam Bekerja	31	2	5	3,97	,706
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.18, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 6 (19,4%), setuju sebanyak 19 (61,3%), ragu-ragu sebanyak 5 (16,1%), tidak setuju sebanyak 1 (3,2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,9. Artinya responden cenderung setuju bahwa Semakin lama seorang karyawan bekerja maka akan semakin kecil kesalahan yang dilakukan.

Tabel 4.19**Data Deskripsi Keterampilan****Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (x3.3.3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	9,7	9,7	9,7
3	8	25,8	25,8	35,5
4	13	41,9	41,9	77,4
5	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterampilan	31	2	5	3,77	,920
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.19, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 7 (22,6%), setuju sebanyak 13 (41,6%), ragu-ragu sebanyak 8 (25,8%), tidak setuju sebanyak 3

(9,7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,7. Artinya responden cenderung setuju bahwa Semakin tinggi tingkat keterampilan karyawan maka akan mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Tabel 4.20
Data Deskripsi Pengetahuan
Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (x3.3.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	9,7	9,7	9,7
3	8	25,8	25,8	35,5
Valid 4	13	41,9	41,9	77,4
5	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengetahuan	31	2	5	3,77	,920
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.20, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 7 (22,6%), setuju sebanyak 13 (41,6%), ragu-ragu sebanyak 8 (25,8%), tidak setuju sebanyak 3 (9,7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,7. Artinya responden cenderung setuju bahwa Semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan maka akan semakin mudah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.21
Data Deskriptif Bekerja Sesuai Prosedur
Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (x3.3.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6,5	6,5	6,5
3	9	29,0	29,0	35,5
Valid 4	11	35,5	35,5	71,0
5	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Bekerja Sesuai Prosedur	31	2	5	3,87	,922
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.21, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 9 (29,0%), setuju sebanyak 11 (35,5%), ragu-ragu sebanyak 9 (29,0%), tidak setuju sebanyak 2 (6,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,8. Artinya responden cenderung setuju bahwa Saya karyawan Bank Syariah Mandiri selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada dalam perusahaan.

Tabel 4.22
Data Deskripsi Menguasai Peralatan yang disediakan
Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (x3.3.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6,5	6,5	6,5
Valid 3	9	29,0	29,0	35,5
4	11	35,5	35,5	71,0

5	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Menguasai Peralatan yang disediakan	31	2	5	3,87	,922
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.22, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 9 (29,0%), setuju sebanyak 11 (35,5%), ragu-ragu sebanyak 9 (29,0%), tidak setuju sebanyak 2 (6,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,8. Artinya responden cenderung setuju bahwa Saya karyawan Bank Syariah Mandiri telah menguasai peralatan yang disediakan oleh perusahaan guna menunjang kelancaran pekerjaan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.23

Data Deskripsi Ketepatan

Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (y1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	9,7	9,7	9,7
3	8	25,8	25,8	35,5
Valid 4	13	41,9	41,9	77,4
5	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation

Ketepatan	31	2	5	3,77	,920
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.23, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 7 (22,6%), setuju sebanyak 13 (41,9%), ragu-ragu sebanyak 8 (25,8%), tidak setuju sebanyak 3 (9,7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,7. Artinya responden cenderung setuju bahwa Bank Syariah Mandiri memiliki karyawan yang selalu melakukan pekerjaan dengan tepat.

Tabel 4.24

Data Deskripsi Target Kerja

Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (y2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	25,8	25,8	25,8
4	12	38,7	38,7	64,5
5	11	35,5	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Target Kerja	31	3	5	4,10	,790
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.24, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 11 (35,5%), setuju sebanyak 12 (38,7%), ragu-ragu sebanyak 8 (25,8%), tidak setuju sebanyak 0 (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 4,1. Artinya responden cenderung setuju bahwa Bank Syariah Mandiri

memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.

Tabel 4.25

Data Deskripsi Melakukan Pekerjaan Tanpa Bantuan Orang Lain

Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (y3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6,5	6,5	6,5
3	9	29,0	29,0	35,5
4	11	35,5	35,5	71,0
5	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Melakukan Pekerjaan Tanpa Bantuan Orang Lain	31	2	5	3,87	,922
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.25, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 9 (29,0%), setuju sebanyak 11 (35,5%), ragu-ragu sebanyak 9 (29,0%), tidak setuju sebanyak 2 (6,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,8. Artinya responden cenderung setuju bahwa Bank Syariah Mandiri memiliki karyawan yang mampu melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.

Tabel 4.26

Data Deskripsi Solusi Atas Permasalahan dalam Pekerjaan

Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (y4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,5	6,5	6,5

3	9	29,0	29,0	35,5
4	11	35,5	35,5	71,0
5	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Solusi Atas Permasalahan dalam Pekerjaan	31	2	5	3,87	,922
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.26, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 9 (29,0%), setuju sebanyak 11 (35,5%), ragu-ragu sebanyak 9 (29,0%), tidak setuju sebanyak 2 (6,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,8. Artinya responden cenderung setuju bahwa Bank Syariah Mandiri memiliki karyawan yang mampu memberikan solusi pada setiap masalah dalam pekerjaan.

Tabel 4.27

Data Deskripsi Bekerja Tanpa Pengawasan

Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (y5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	9,7	9,7	9,7
3	8	25,8	25,8	35,5
4	13	41,9	41,9	77,4
5	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Bekerja Tanpa Pengawasan	31	2	5	3,77	,920
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.27, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 7 (22,6%), setuju sebanyak 13 (41,9%), ragu-ragu sebanyak 8 (25,8%), tidak setuju sebanyak 3 (9,7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 3,7. Artinya responden cenderung setuju bahwa Bank Syariah Mandiri memiliki karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai yang diberikan walaupun pimpinan tidak hadir di kantor.

Tabel 4.28

Data Deskripsi Masuk Kerja Sesuai Jam Kerja

Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (y6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	25,8	25,8	25,8
4	12	38,7	38,7	64,5
5	11	35,5	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Masuk Kerja Sesuai Jam Kerja	31	3	5	4,10	,790
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan tabel 4.28, diketahui bahwa responden memilih untuk menjawab sangat setuju sebanyak 11 (35,5%), setuju sebanyak 12 (38,7%), ragu-ragu sebanyak 8 (25,8%), tidak setuju sebanyak 0 (0%)

dan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Rata-rata jawaban adalah 4,1. Artinya responden cenderung setuju bahwa Bank Syariah Mandiri memiliki karyawan yang bertanggungjawab untuk masuk kerja sesuai dengan jam kerja.

Tabel 4.29

Rangkuman Hasil Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan

Item	Skor Jawaban									
	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
x1.1	9	6,5%	12	38,7%	8	25,8%	2	6,5%	0	0%
x1.2	9	29,0%	11	35,5%	9	29,0%	2	6,5%	0	0%
x1.3	9	29,0%	11	35,5%	9	29,0%	2	6,5%	0	0%
x1.4	9	29,0%	12	38,7%	8	25,8%	2	6,5%	0	0%
x1.5	9	29,0%	11	35,5%	9	29,0%	2	6,5%	0	0%
x1.6	9	29,0%	11	35,5%	9	29,0%	2	6,5%	0	0%

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 31 responden tidak ada yang menjawab item pertanyaan dengan jawaban “sangat tidak setuju”. Dari 6 item pertanyaan, item pertanyaan x1.1 dan x1.4 memiliki paling banyak respon dengan jumlah 12 jawaban setuju. Dari item pertanyaan x1.1 sampai x1.6 secara keseluruhan sama-sama mendapatkan respon sangat setuju sebanyak 9 jawaban.

Tabel 4.30

Rangkuman Hasil Jawaban Responden Variabel Kemampuan Karyawan

Item	Skor Jawaban									
	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
x2.1	9	29,0%	11	35,5%	9	29,0%	2	6,5%	0	0%
x2.2	9	29,0%	11	35,5%	9	29,0%	2	6,5%	0	0%

x2.3	9	29,0%	11	35,5%	9	29,0%	2	65,5%	0	0%
x2.4	11	35,5%	12	38,7%	8	25,8%	0	0%	0	0%
x2.5	11	35,5%	12	38,7%	8	25,8%	0	0%	0	0%
x2.6	11	35,5%	12	38,7%	8	25,8%	0	0%	0	0%

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa item pertanyaan x2.1 sampai x2.3 sama-sama memiliki 9 jawaban sangat setuju, 11 jawaban setuju, 9 jawaban ragu-ragu dan 2 jawaban tidak setuju. Sedangkan untuk item pertanyaan x2.4 sam[ai x2.6 sama-sama memiliki 11 jawaban sangat setuju, 12 jawaban setuju dan 8 jawaban ragu-ragu.

Tabel 4.31

Rangkuman Hasil Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja

Item	Skor Jawaban									
	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
x3.1	6	19,4%	19	61,3%	5	16,1%	1	3,2%	0	0%
x3.2	6	19,4%	19	61,3%	5	16,1%	1	3,2%	0	0%
x3.3	7	22,6%	13	41,9%	8	25,8%	3	9,7%	0	0%
x3.4	7	22,6%	13	41,9%	8	25,8%	3	9,7%	0	0%
x3.5	9	29,0%	11	35,5%	9	29,0%	2	6,5%	0	0%
x3.6	9	29,0%	11	35,5%	9	29,0%	2	6,5%	0	0%

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari item pertanyaan 3.1 sampai 3.6, untuk jawaban sangat setuju item pertanyaan x3.1 dan x3.2 sama-sama memiliki respon sebanyak 6 jawaban, untuk item pertanyaan x3.3 dan x3.4 sama-sama memiliki respon sebanyak 7 jawaban, dan item pertanyaan x3.5 dan x3.6 sama-

sama memiliki respon 9 jawaban. Sedangkan untuk jawaban setuju, item pertanyaan x3.1 dan x3.2 sama-sama memiliki 19 respon jawaban, item pertanyaan x3.3 dan x3.4 sama-sama memiliki 13 respon jawaban, item pertanyaan x3.5 dan x3.6 sama-sama memiliki 11 respon jawaban. Untuk jawaban tidak setuju, item pertanyaan x3.1 dan x3.2 mendapatkan 1 respon jawaban, x3.3 dan x3.4 mendapat 3 respon jawaban dan x3.5 dan x3.6 mendapatkan 2 respon jawaban.

Tabel 4.32

**Rangkuman Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja
Karyawan**

Item	Skor Jawaban									
	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
y1	7	22,6%	13	41,9%	8	25,8%	3	9,7%	0	0%
y2	11	35,5%	12	38,7%	8	25,8%	0	0%	0	0%
y3	9	29,0%	11	35,5%	9	29,0%	2	6,5%	0	0%
y4	9	29,0%	11	35,5%	9	29,0%	2	6,5%	0	0%
y5	7	22,6%	13	41,9%	8	25,8%	3	9,7%	0	0%
y6	11	35,5%	12	38,7%	8	25,8%	0	0%	0	0%

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, untuk jawaban sangat setuju, item pertanyaan y1 dan y5 sama-sama memiliki 7 respon jawaban, untuk y2 dan y6 memiliki 11 respon jawaban, y3 dan y4 memiliki 9 respon jawaban. Sedangkan untuk jawaban setuju, item pertanyaan y1 dan y5 sama-sama memiliki 13 respon jawaban, untuk y2 dan y6 memiliki 12 respon jawaban, y3 dan y4 memiliki 11 respon jawaban. Selanjutnya jawaban ragu-ragu, item pertanyaan y1, y2, y5 dan y6 sama-sama memiliki 8 respon jawaban. Untuk y3 dan y4 mendapatkan 9 respon jawaban. Untuk jawaban tidak setuju, y1 dan y5 sebanyak 3 respon jawaban, y3 dan y4 sebanyak 2 respon jawaban. Sisanya adalah 0.

D. Analisis Data Penelitian

1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberi gambaran data dalam penelitian ini. Berikut ringkasan hasil statistik deskriptif dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.33
Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
promosi_jabatan	31	12	30	23,29	5,478
kemampuan_karyawan	31	18	30	23,90	4,134
pengalaman_kerja	31	16	30	23,23	3,818
kinerja_karyawan	31	16	30	23,48	3,723
Valid N (listwise)	31				

Sumber: data primer diolah. 2019

Dari tabel diatas dapat diperoleh hasil analisis data uji statistic deskriptif, yaitu:

- a. Nilai N atau jumlah data setiap variabel promosi jabatan, kemampuan karyawan dan pengalaman kerja yaitu 31 buah yang berasal dari data kuesioner karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
- b. Nilai *minimum* untuk variabel Promosi Jabatan (X_1) memiliki nilai sebesar 12. Sedangkan variabel kemampuan karyawan (X_2) sebesar 18, variabel pengalaman kerja (X_3) sebesar 16, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 16.
- c. Nilai *maximum* untuk variabel Promosi Jabatan (X_1) memiliki nilai sebesar 30. Variabel kemampuan karyawan (X_2) sebesar 30, variabel pengalaman kerja (X_3) sebesar 30, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 30.

- d. Nilai *mean* adalah nilai rata-rata dari variabel promosi jabatan, kemampuan karyawan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang besar penyimpangannya adalah variabel promosi jabatan, hal tersebut dilihat dari nilai *Std. Deviasi* paling besar. Sedangkan untuk pemerataan nilai terdapat pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari nilai *Std. Deviasi* paling kecil dari 31 responden.

2. Uji validitas dan uji reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya butir-butir kuesioner atau angket. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation* dengan ketentuan data valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari nilai *r* tabel, atau dapat juga dilihat menggunakan nilai *p-value* (Sig) dibandingkan dengan (5% atau 0,05), dengan ketentuan data valid jika nilai *p-value* lebih kecil dibandingkan dengan . Berikut ini adalah hasil pengujian validitas yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.34

Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X1)

	Item	Pearson Correlation	R _{tabel} (N=31) Taraf Signifikansi 5%	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)	x1.1	0,991	0,3550	0,000	Valid
	x1.2	0,998	0,3550	0,000	Valid
	x1.3	0,998	0,3550	0,000	Valid
	x1.4	0,991	0,3550	0,000	Valid
	x1.5	0,998	0,3550	0,000	Valid
	x1.6	0,998	0,3550	0,000	Valid

Sumber: hasil pengoahan data SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa pernyataan 1 sampai dengan 6 dari variabel Promosi Jabatan (X1) adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai p -value (Sig.) < , di dapat dari jumlah sampel 31 dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Sehingga, dalam penelitian ini untuk variabel Promosi Jabatan telah memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

Tabel 4.35

Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Karyawan (X2)

	Item	Pearson Correlation	R _{tabel} (N=31) Taraf Signifikansi 5%	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kemampuan Karyawan (X2)	x2.1	0,836	0,3550	0,000	Valid
	x2.2	0,836	0,3550	0,000	Valid
	x2.3	0,836	0,3550	0,000	Valid
	x2.4	0,769	0,3550	0,000	Valid
	x2.5	0,769	0,3550	0,000	Valid
	x2.6	0,769	0,3550	0,000	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa pernyataan 1 sampai dengan 6 dari variabel Kemampuan Karyawan (X2) adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai p -value (Sig.) < , di dapat dari jumlah sampel 31 dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Sehingga, dalam penelitian ini untuk variabel Kemampuan Karyawan telah memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

Tabel 4.36
Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X3)

	Item	Pearson Correlation	R _{tabel} (N=31) Taraf Signifikansi 5%	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pengalaman Kerja (X3)	x3.1	0,781	0,3550	0,000	Valid
	x3.2	0,781	0,3550	0,000	Valid
	x3.3	0,631	0,3550	0,000	Valid
	x3.4	0,631	0,3550	0,000	Valid
	x3.5	0,842	0,3550	0,000	Valid
	x3.6	0,842	0,3550	0,000	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa pernyataan 1 sampai dengan 6 dari variabel Pengalaman Kerja (X3) adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *p-value* (Sig.) < , di dapat dari jumlah sampel 31 dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Sehingga, dalam penelitian ini untuk variabel Pengalaman Kerja telah memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

Tabel 4.37
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Item	Pearson Correlation	R_{tabel} (N=31) Taraf Signifikansi 5%	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	y1	0,704	0,3550	0,000	Valid
	y2	0,698	0,3550	0,000	Valid
	y3	0,718	0,3550	0,000	Valid
	y4	0,718	0,3550	0,000	Valid
	y5	0,704	0,3550	0,000	Valid
	y6	0,698	0,3550	0,000	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa pernyataan 1 sampai dengan 6 dari variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *p-value* (Sig.) < , di dapat dari jumlah sampel 31 dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Sehingga, dalam penelitian ini untuk variabel Kinerja Karyawan telah memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.⁷³ Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala Alpha Cronbach's 0 sampai dengan 1, dengan ketentuan sebagai berikut:⁷⁴

⁷³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.*, Op.Cit, hlm. 199-200.

⁷⁴ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS untuk Pemula*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2007), hlm. 91.

- 1) Nilai Alpha Cronbach's 0.00 – 0.20 berarti kurang reliable.
- 2) Nilai Alpha Cronbach's 0.21 – 0.40 berarti agak reliable.
- 3) Nilai Alpha Cronbach's 0.41 – 0.60 berarti cukup reliable.
- 4) Nilai Alpha Cronbach's 0.61 – 0.80 berarti reliable.
- 5) Nilai Alpha Cronbach's 0.81 – 1.00 berarti sangat reliable.

Tabel 4.38

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Promosi Jabatan	0,998	Sangat Reliabel
Kemampuan Karyawan	0,890	Sangat Reliabel
Pengalaman Kerja	0,839	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0,798	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan tabel diatas, nilai Apha Croncbach's untuk masing-masing variabel adalah:

- 1) Promosi Jabatan (X1) dinyatakan sangat reliabel, karena hal ini dapat diketahui bahwa nilai dari Alpha yang sangat reliabel adalah 0,81 – 1,00. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel promosi jabatan bernilai 0,998 yang mana hasil tersebut ada diantara 0,81– 1,00 yang artinya data tersebut sangat reliabel.
- 2) Kemampuan Karyawan (X2) dinyatakan sangat reliabel, karena dapat diketahui yang mana nilai dari Alpha yang reliabel yaitu 0,81– 1,00. Hasil uji reliabilitas variabel kemampuan karyawan ini menunjukkan bahwa hasil dari nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,890 yang mana termasuk dalam nilai Apha Croncbach's 0,81 – 1,00 yang artinya data tersebut sangat reliabel.
- 3) Pengalaman Kerja (X3) dinyatakan sangat reliabel, karena dapat diketahui yang mana nilai dari Alpha yang reliabel yaitu

00,81 – 1,00. Hasil uji reliabilitas variabel pengalaman kerja ini menunjukkan bahwa hasil dari nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,839 yang mana termasuk dalam nilai Apha Croncbach's 0,81 – 1,00 yang artinya data tersebut sangat reliabel.

- 4) Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliable, karena dari hasil uji reliabilitas tersebut menghasilkan nilai Alpha Cronbach's 0,798 yang mana termasuk dalam nilai Apha Croncbach's 0,61 – 0,8 yang berarti data ini sangat reliabel.

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya variabel-variabel penelitian, dengan ketentuan data normal jika nilai p-value (Sig.) lebih besar dari (5% atau 0,05).

Tabel 4.39

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,83719055
	Absolute	,080
Most Extreme Differences	Positive	,080
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,446
Asymp. Sig. (2-tailed)		,988

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) pada Unstandardized Residual sebesar 0,988 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari (5%), sehingga dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linier antar variabel independent dalam model regresi. Pengujian multikolinieritas bisa melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.40
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
Constant)		
Promosi jabatan	.190	5.254
Kemampuan karyawan	.313	3.196
Pengalaman kerja	.281	3.555

Dependent Variable: Y

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

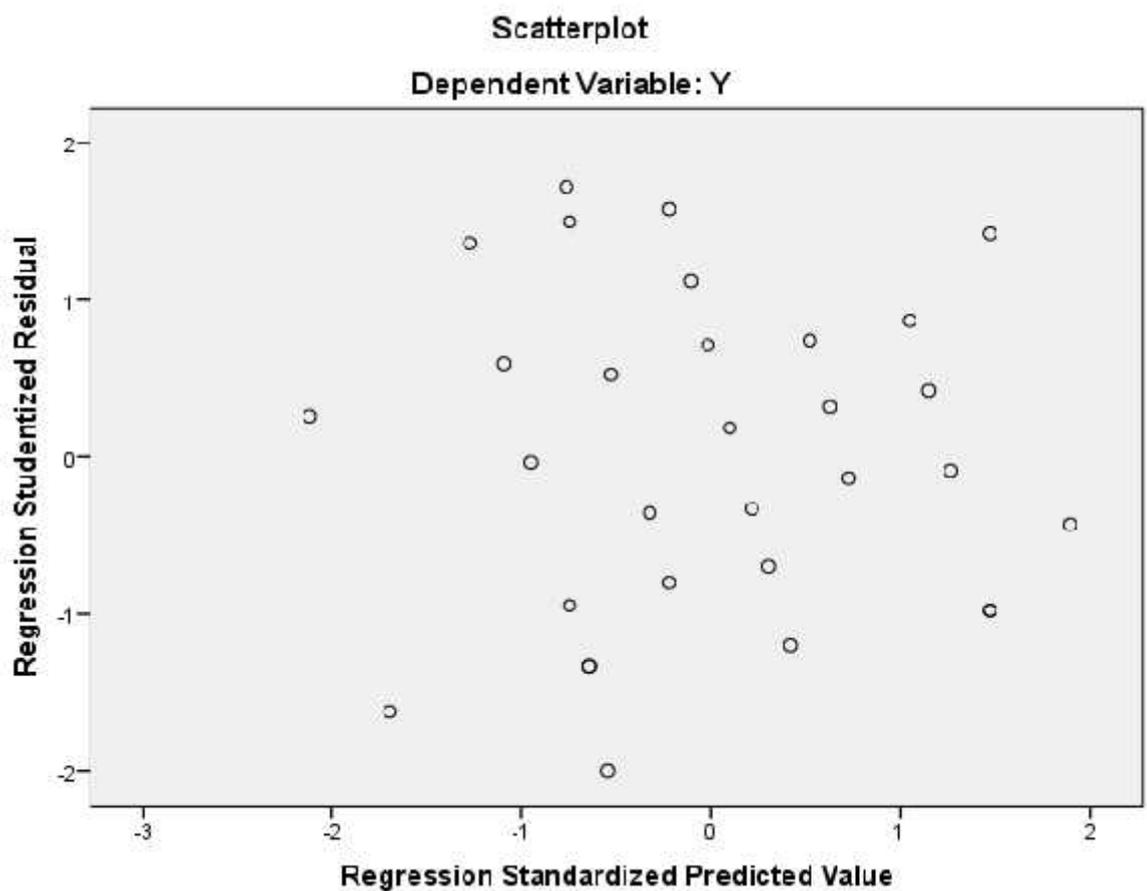
Berdasarkan tabel output SPSS pada tabel 4.16 diperoleh analisis bahwa nilai VIF promosi jabatan sebesar 5,254, nilai VIF kemampuan karyawan sebesar 3,196, dan nilai VIF pengalaman kerja adalah sebesar 3,555 yang artinya nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada masing-masing variabel.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* yaitu dengan menggunakan Grafik Plot (dengan

melihat ada tidaknya pola tertentu pada Grafik Scatterplot). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi *Heterokedastisitas*.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Dari hasil output SPSS di atas scatterplot di atas didapatkan titik-titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y dan tidak mempunyai pola tertentu yang teratur, maka kesimpulannya tidak terjadi heterokendastisitas, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (promosi jabatan, kemampuan karyawan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) nasabah di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung dengan menggunakan uji regresi berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.41
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		T	Sig.
	B	Std. Error		
Constant)	-2.192	1.179	-1.859	.074
Promosi jabatan	-.440	.067	-6.533	.000
Kemampuan karyawan	.759	.070	10.891	.000
Pengalaman kerja	.766	.080	9.631	.000

Dependent Variable: Y

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas maka dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = -2,192 - 0,440(X_1) + 0,759 (X_2) + 0,766 (X_3)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁= Promosi Jabatan

X₂ = Kemampuan Karyawan

X₃= Pengalaman Kerja

Dari persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar -2,192 menunjukkan bahwa jika variabel independen (promosi jabatan, kemampuan karyawan dan pengalaman kerja) konstan/ tetap dan tidak berubah maka variabel

kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung akan mengalami penurunan sebesar 2,192 satu satuan.

- b. Nilai koefisien b_1 sebesar -0,440 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel promosi jabatan (X_1) dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,440 satu satuan. Koefisien bernilai negatif artinya promosi jabatan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi promosi jabatan maka kinerja karyawan semakin turun.
- c. Nilai koefisien b_2 sebesar 0,759 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan kemampuan karyawan (X_2) dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,759 satu satuan. Koefisien bernilai positif artinya kemampuan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin meningkat kemampuan karyawan maka kinerja karyawan semakin naik.
- d. Nilai koefisien b_3 sebesar 0,766 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan pengalaman kerja (X_3) dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,766 satu satuan. Koefisien bernilai positif artinya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin meningkat pengalaman kerja maka kinerja karyawan semakin naik.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (promosi jabatan, kemampuan karyawan dan pengalaman kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara satu persatu. Adapun prosedurnya adalah sebagai berikut

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

H_1 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Sedangkan dalam pengambilan keputusan ditentukan dengan cara apabila nilai Sig. > maka H_0 diterima H_1 ditolak, dan jika nilai Sig. < maka H_0 ditolak menerima H_1 .

Tabel 4.42

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients ^a		T	Sig.
	B	Std. Error		
Constant)	-2.192	1.179	-1.859	.074
Promosi jabatan	-.440	.067	-6.533	.000
Kemampuan karyawan	.759	.070	10.891	.000
Pengalaman kerja	.766	.080	9.631	.000

Dependent Variable: Y

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

- 1) Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel *coefficient* diatas diketahui nilai thitung < ttabel yaitu sebesar $-6.533 < 2.045$ kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan membandingkan batas taraf signifikansi 5% (0,05), menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa promosi jabatan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama (H_1) ditolak.
- 2) Hipotesisi kedua dari penelitian ini adalah kemampuan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel *coefficient* diatas diketahui nilai thitung > ttabel yaitu sebesar $10.891 > 2.045$ kemudian diperoleh nilai

signifikansi sebesar 0,000 dengan membandingkan batas taraf signifikansi 5% (0,05), menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kemampuan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

- 3) Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel *coefficient* diatas diketahui nilai thitung $>$ ttabel yaitu sebesar $9.631 > 2.045$ kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan membandingkan batas taraf signifikansi 5% (0,05), menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

b. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (promosi jabatan, kemampuan karyawan dan pengalaman kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.43

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	394,715	3	131,572	168,949	,000 ^b
	Residual	21,027	27	,779		
	Total	415,742	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Dari hasil output SPSS pada tabel ANOVA diatas, menunjukkan nilai $F_{hitung} 168.949 > F_{tabel} 2.95$ dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya tolak H_0 menerima H_1 , yang disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan, kemampuan karyawan dan engalmana kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar pengaruh variasi variabel independen (promosi jabatan, kemampuan karyawan dan pengalaman kerja) secara keseluruhan terhadap variasi variabel dependent (kinerja karyawan).

Tabel 4.44
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,974 ^a	,949	,944	,882	1,616

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 16.0, 2019

Dari hasil output SPSS pada tabel diatas menjelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas atau variabel predictor terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi adalah 0,944 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas independen adalah 94,4 % sedangkan 5,6% (100% - 94,4%) dipengaruhi variabel lain.

Jadi pengaruh promosi jabatan, kemampuan karyawan dan pengalaman kerja adalah sebesar 94,4% sedangkan pengaruh variabel lain 5,6%. Dengan demikian berarti kinerja karyawan dipengaruhi

lebih banyak oleh promosi jabatan, kemampuan karyawan dan pengalaman kerja dibandingkan dengan faktor lain.