

ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH KEDIRI 2015

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen



Disusun Oleh : WENNY PERMATA RIMA WATI NPM : 12.1.02.02.0435

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA UN PGRI KEDIRI 2016



Skripsi Oleh:

WENNY PERMATA RIMA WATI

NPM: 12.1.02.02.0435

Judul:

ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH KEDIRI

2015

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 20 Juli 2016

Pembimbing I

Dr. Lilia Pasca Riani, S.E., M.Sc.

NIDN: 0718048502

Pembimbing II

Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.

NIDN: 0730088001

ii



Skripsi Oleh:

WENNY PERMATA RIMA WATI

NPM: 12.1.02.02.0435

Judul:

ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH KEDIRI 2015

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sidang Skripsi
Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi
UN PGRI Kediri
Pada tanggal : 03 Agustus 2016

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Lilia Pasca Riani, S.E., M.Sc.

2. Penguji I : Dr. Ec. Ichsanudin, M.M.

3. Penguji II : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.

PCRI 1717066601

iii



ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH KEDIRI 2015

Wenny Permata Rima Wati 12.1.02.02.0435

Fakultas Ekonomi- Manajemen

Wennyherlambang94@gmail.com

Dr. Lilia Pasca Riani, S.E., M.Sc dan Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M. Universitas Nusantara PGRI Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi karena semakin majunya tekonologi dan semakin ketatnya dunia persaingan kerja. Pendidikan dan pelatihan kerja dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan. Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teoritis, teknis konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah terdapat pengaruh signifikan pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kediri 2015? (2) Apakah terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kediri 2015? (3) Apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan pendidikan dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kediri 2015?

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan subyek penelitian karyawan Bank BNI Syariah Kediri. Penelitian ini menggunakan instrument berupa angket, wawancara dan kepustakaan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 36 karyawan staf dari bagian sumber daya insani dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS For windows versi 20.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. (2) pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (3) Pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja.



PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak operasional perusahaan dengan seluruh fasilitas perusahaan yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang ditentukan. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapaikan efisien dan efektif untuk tujuan perusahaan. Permasalahannya tidak mudah mencari sumber daya manusia syariah yang professional.

Seperti yang diungkapkan oleh Rizqullah Direktur Utama BNI Syariah di Jakarta masalah sumber daya manusia merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi para pelaku industry pembiayaan syariah di Indonesia. Pasokan sumber daya

manusia ini membutuhkan keterpihakan yang lebih kuat dari perguruan tinggi, meski demikian banyak kemajuan sudah dalam pasokan sumber daya manusia itu dari berbagai perguruan tinggi yang membuka jurusan keuangan syariah. Pasokan sumber daya manusia bukan hanya tanggungjawab perbankan, tetapi tanggungjawab berbagai pihak. (http://bisniskeuangan.kompas.com).

Peningkatan Prestasi Kerja karyawan sangatlah penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi salah satunya dengan cara pemberian pelatihan kerja terhadap karyawan. Pendidikan dan pelatihan kerja karyawan diharapkan dapat memberikan motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan ketrampilan kinerja karyawan dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2012:150)mengemukakan pengertian prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugastugas yang mencakup pada pekerjaan. Pengertian tersebut



menunjukan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan kerja.

Pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha untuk mencari agar mengetahui informasi yang dibutuhkan dan berguna bagi kehidupan. Belajar untuk mengetahui (learning to know) dalam prosesnya tidak sekedar mengetahui apa yang tetapi juga bermakna sekaligus mengetahui tidak apa yang bermanfaat bagi kehidupan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional disebutkan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan dirinya untuk potensi memiliki spiritual kekuatan keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan. akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Fakta lainnya adalah mereka yang bekerja di industry keuangan syariah oleh didominasi mereka yang berlatar belakang konvensional (90%)yang dibekali pelatihan singkat perbankan syariah. Hanya sekitar (10%) yang berlatar belakang syariah. (Euis Amalia dalam "Jurnal Ekonomi Islam": Potret Pendidikan Ekonomi Islam. Diakses tanggal 11 April 2016).

Menurut Rivai (2010:211-212), mendefinisikan pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar nantinya karyawan mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga karyawan bersemangat untuk bekerja pada



perusahaan. Meskipun pelatihan tenaga kerja memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi pelatihan kerja harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar bagi perusahaan atau pegawai perusahaan.

Berdasarkan data dalam Badan Pusat Statistik Perbankan Syariah untuk biaya pendidikan dan pelatihan karyawan pada bulan Juni 2015 mencapai Rp 15.516.000,00 bulan dibandingkan sebelumnya yang hanya mencapai 12.681.000,00. Pada posisi lain dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan, diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi setiap peserta program pelatihan, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan lebih yang sejalan dengan tujuan beragam, perusahaan secara lebih baik dan professional. (www.bi.go.id).

Uraian-uraian diatas menjadi pertimbangan bagi peneliti untuk meneliti di PT. Bank BNI Syariah Kediri, khusunya di dalam penilaian prestasi kerja karyawan melalui Pendidikan dan Pelatihan Kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik memilih judul :"Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kediri 2015".

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penelitian ini mengidentifikasikan pada masalah :

- Karyawan Bank BNI Syariah
 Kediri tidak semua berlatar
 belakang ekonomi syariah.
- Penempatan posisi karyawan yang tidak sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki.
- 3. Perbedaan tingkat kedisiplinan antar karyawan sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
- 4. Hasil kerja yang kurang memuaskan menunjukan



- kurangnya rasa tanggungjawab pekerjaan.
- Karyawan yang memiliki kinerja rendah menunjukan membutuhkan latihan kerja karyawan.
- Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.
- Materi pelatihan adalah materi-materi yang baru, karena hasil dari pelatihan bergantung pada materi yang diberikan.
- 8. Peserta dalam pelatihan diharapkan adalah tenaga kerja yang siap dilatih.

Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan. maka perlu adanya pembatasan masalah dalam menghindari penelitian untuk luasnya ruang lingkup permasalahan yang ditemui dalam penelitian. Pembatasan dalam masalah penelitian ini meliputi:

 Pendidikan berfokus pada pendidikan formal.

- Pelatihan kerja berupa : metode, materi, sasaran, peserta, instruktur dan tujuan.
- Prestasi kerja karyawan diukur dari hasil kerja dan disiplin kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- Apakah terdapat pengaruh signifikan pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kediri 2015?
- 2. Apakah terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kediri 2015?
- 3. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan pendidikan dan pelatihan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kediri 2015?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :



- Untuk mengetahui pengaruh signifikan pendidikan terhadap prestasi karyawan PT. Bank BNI Syariah Kediri 2015.
- Untuk mengetahui pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap prestasi karyawan PT. Bank BNI Syariah Kediri 2015.
- 3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan pendidikan dan pelatihan kerja karyawan terhadap prestasi karyawan PT. Bank BNI Syariah Kediri 2015.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan kerja karyawan perbankan syariah.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

Manfaat Praktis

- a. Bagi Pihak BNI Syariah
 - Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bank BNI Syariah Kediri khususnya bidang sumber daya insani untuk menetukan langkahlangkah selanjutnya dalam menghadapi masalah prestasi kerja karyawan khususnya di Bank BNI Syariah Kediri.
- b. Bagi Pihak Akademis
 - Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam



bidang pendidikan dan pelatihan kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga bahan merupakan informasi tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan..

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2004:33),variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel dalam penelitian ini adalah : pendidikan (X1), pelatihan kerja (X2), dan prestasi kerja (Y).

Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik penelitian

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Untuk memperoleh data tersebut peneliti menggunakan angket (kuisioner).

2. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif.

Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bank BNI Syariah Kediri, tepatnya ruko hayam wuruk blok A5-A6 jalan hayam wuruk Kediri.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan proses penelitian ini memerlukan wakru kurang lebih 1 bulan sejak bulan juni 2016.

Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2004:115), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas



dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bank BNI Syariah Kediri, yang berjumlah 40 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2004:116), sampel adalah sebagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan dalam menetapkan jumlah sampel penulis akan sebanyak mungkin membagikan kuisioner kepada populasi dan hasil yang diterima penulis yaitu hasil kuisioner yang kembali dan yang layak untuk diolah, itulah yang akan dijadikan sampel penelitian oleh penulis.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BNI Syariah Kediri yang berjumlah 36 karyawan.

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2004:146) instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data

yang dibutuhkan oleh peneliti, disini alat yang digunakan adalah angket.

Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2004:109) mendefinisikan valid sebagai berikut "Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur".

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur pernyataandalam pernyataan ada yang kuisioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya, dimana seluruh item pernyataan dinyatakan valid dengan syarat r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2004:110) : "Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama". Tingkat reliabilitas dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach alfa*.



Dikatakan reliable apabila memberikan nilai *cronbach alfa >* 0,60.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

a. Kuisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2004:199). Kuesioner dapat pertanyaan berupa atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan responden kepada secara langsung. Kuesioner yang telah disusun diuji coba terlebih dahulu kepada responden, setelah teruji kemudian di sebarkan lagi kepada responden.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data secara terperinci dan mendalam dilakukan peneliti yang apabila jumlah responden kecil atau sedikit, Sugiyono (2004:137). Wawancara harus dilaksanakan dengan efektif dalam waktu yang singkat, namun dapat memperoleh informasi sebanyakbanyaknya. Wawancara dilakukan untuk melengkapi penelitian.

c. Dokumentasi

Metode penelitian juga harus melakukan pengumpulan data melalui dokumentasi yaitu mencari data mengenai halhal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan sebagainya, Arikunto (2010:231).

d. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyrai cvri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yrang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyekobyek alam yang lain. Teknik



pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yrang diamati tidak terlalu besar, Sugiyono (2004:203).

e. Kepustakaan

Kepustakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mencari penjelasan yang lengkap melalui konsepkonsep teoritis dan penjabaran yrang jelas sehingga diperoleh data informasi yang lebih tepat, Sunyoto (2011:165).

Teknik Analisis Data Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Menurut Singgih Santoso (2009:342) mengemukakan sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model baik yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang

biasa disebut asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedostisitas, uji normalitas.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah regresi yang melibatkan hubungan antara satu variabel tak bebas (Y) dihubungan dengan dua atau lebih variabel bebas (Sunyoto, 2011:126). **Analisis** yang menggambarkan estimasi pengaruh antara variabel dependen terhadap dua atau lebih variabel independen (X). Dalam penelitian ini dipakai dua variabel independen yaitu pendidikan (X₁) dan pelatihan kerja (X₂), dengan rumus sebagai berikut:

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

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dengan simbol R² merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik, Ana (2013). Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel *independen* (pendidikan dan



pelatihan kerja) terhadap variabel *dependen* (prestasi kerja).

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t merupakan analisis perbandingan satu variabel bebas. Uji t (*Uji Parsial*) digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

- 1) Apabila Thitung lebih kecil dari Ttabel maka Ho diterima, artinya masing-masing variabel pendidikan dan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.
- 2) Apabila Thitung lebih besar dari Ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya masingmasing variabel pendidikan dan pelatihan kerja signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable terikat.

- Nilai signifikansi ≤ 0,05 : Ho ditolak
 Artinya variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- Nilai signifikan > 0,05 : Ho diterima
 Artinya variabel-variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini untuk pengukuran validitas instrument penelitian digunakan correted itemtotal correlation, dari uji validitas diperoleh hasil seluruh pernyataan variable penelitian ini lebih dari 0,3202 menunjukan seluruh pernyataan dalam kuisioner dapat dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pernyataan dalam kuisioner penelitian dapat digunakan dalam penelitian ini.



Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan alpha cronbach. Suatu instrument dinyatakan reliable jika nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,6. Dari uji reliabilitas pendidikan menunjukan nilai 0,756, pelatihan kerja menunjukan nilai 0,824 dan prestasi kerja karyawan menunjukan nilai 0.772. Nilai-nilai tersebut menunjukan instrument penelitian masuk dalam kategori reliable karena lebih dari 0.6.

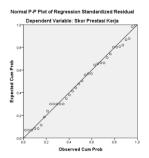
Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik parametrik yrang diisyaratkan berdistribusi normal. Menurut Ghozali (2005:110),"uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau memiliki residual distribusi normal". Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi adanya normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dijelaskan pada gambar 4.2 sebagai berikut :



Sumber: data primer yang diolah.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS di atas, maka dapat diketahui bahwa yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas artinya terdapat hubungan linear yang sempurna diantara semua variabel *independent*



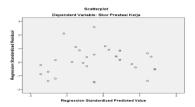
dari model regresi. Menurut Ghozali (2005:91-92), "uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen)". Uji asumsi tentang multikolinearitas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas atau variabel bebas dengan yang lainnya. Dalam analisis regresi berganda, maka akan terbentuk dua atau lebih variabel bebas atau variabel independen yang diduga akan mempengaruhi variabel tergantungnya. Produk regresi tidak terjadi multikolinieritas apabila:

- 1) Mempunyai nilai VIF < 10
- 2) Mempunyai angka TOLERANCE > 0.1

Berdasarkan hasil olah spss diketahui bahwa nilai VIF dari pendidikan sebesar 4,617 dan untuk pelatihan kerja juga sebesar 4,617. ini menunjukan Hasil variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolute sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjdainya heteroskedatisitas ini tidak maka terpenuhi, penaksir menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat.



Sumber: Data spss diolah.

Berdasarkan hasil olah diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titiktitik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0 dan 3.



Pembahasan

Hipotesis Pertama

Pendidikan adalah suatu proses dalam rangka mempengaruhi didik peserta supaya mampu menyesuaikan diri sebaik mungkin dengan lingkungannya, dan dengan demikian akan menimbulkan perubahan dalam dirinya yang memungkinkan untuk berfungsi secara adekwat dalam kehidupan masyarakat. Berdasarkan olahan statistic diatas nilai koefisien β sebesar 3,100 dan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 7,405 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 artinya pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja dengan pengaruh yang diberikan sebsar 31%. Penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi sifat linier berganda, bertanda positif pengaruh yang menunjukan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya semakin tinggi pendidikan seseorang maka prestasi kerja karyawan tersebut akan semakin juga meningkat atau membaik.

Hipotesis Kedua

Pelatihan kerja adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan. Pelatihan keseluruhan secara merupakan fungsi suatu yang mengandung perencanaan, pengendalian, pengaturan, dan penilaian kegiatan umum dan bagi pelatihan khusus individu sumber daya manusia. Berdasarkan hasil olahan statistic diatas nilai koefisien β sebesar 1,366 dan nilai thitung yaitu sebesar 18,372 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 artinya pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja dengan pengaruh yang diberikan sebesar 13,66%. Penelitian dan pengujian menggunakan linier regresi berganda, sifat pengaruh yang bertanda postif menunjukan bahwa berpengaruh pelatihan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya semakin tinggi pelatihan kerja maka semakin tinggi juga prestasi karyawan tersebut.



Hipotesis Ketiga

Pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan. kerja Mengenai pendidikan dalam hal ini adalah sebagai tolak ukur kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan. Sedangkan pelatihan kerja yang diterapkan yaitu sebagai bentuk motivasi bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya. Karyawan diharapkan mampu meningkatkan prestasinya setelah dilakukan pelatihan kerja.

Berdasarkan hasil olahan uji F sebagaimana yang dijelaskan pada tabel 4.11 didapatkan F hitung sebesar 1472,780 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 atas dasar perbandingan tersebut maka Ho ditolak atau berarti variabel pendidikan dan pelatihan kerja yang diberikan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja.

Kesimpulan

 Pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi

- kerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri. Hal ini berarti bahwa jika pendidikan dan pelatihan kerja meningkat secara bersama-sama, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri.
- 2. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri. Dilihat dari hasil uji t, bahwa perhitungan variabel pendidikan mempunyai koefisien regresi sebesar 3,100 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 ini berarti hipotesis yang menyatakan ada pertama pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa jika nilai pendidikan karyawan meningkat maka peningkatan terjadi pada prestasi kerja karyawan sebesar 31%.
- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja karyawan PT.
 Bank BNI Syariah Cabang Kediri. Dilihat dari hasil uji t,



bahwa perhitungan variabel pendidikan mempunyai koefisien regresi sebesar 13,66 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 ini berarti hipotesis yang menyatakan pertama pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa jika nilai pelatihan karyawan meningkat maka terjadi peningkatan pada prestasi kerja karyawan sebesar 13,66%.

Daftar Pustaka

- Arikunto. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi 2010. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dadang, Sunyoto. (2011).

 Metodologi Penelitian

 Ekonomi. Cetakan Pertama.

 Yogyakarta: CAPS.
- Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi
 Analisis Multivariate
 dengan Program SPSS.
 Semarang :Badan Penerbit
 Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi,

 Cetakan ke 15. Jakarta:

 BumiAksara.

- Hamalik Oemar. (2009).

 Pengembangan Sumber

 Daya Manusia. Manajemen

 Pelatihan Ketenagakerjaan,

 Jakarta: BumiAksara.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia, EdisiKedua*. Jogjakarta:

 BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Santoso Singgih. (2009). *Statistik Dengan SPSS*. Jakarta : Elex

 Media Komputindo.
- Simamora Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua.

 Jogjakarta: YKPN.
- Sugiyono. (2004). Metode Penelitian Administrasi,
 CetakanKetujuh. Bandung
 :Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Cetakan 4. Jakarta : Praneda Media Grup.
- Veithzal, Rivai. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- www.bnisyariah.ac.id diakses pada 14 April 2016.
- www.bi.go.id diakses pada 07 April 2016.



Etheses.uin-malang.ac.id diaksees pada tanggal 17 Mei 2016.

Ejournal.unstrad.ac.id diaksespada tanggal 17 Mei 2016.

Journal.stainkudus.ac.id diakses pada tanggal 17 Mei 2016.

Scholar.google.ac.id diakses tanggal 11 April 2016.

Undang-undang No. 20 Tahun 2003.

Repository.unhas.ac.id diakses tanggal 10 Mei 2016.