

Implikasi Pendidikan, Pelatihan dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Fairuz Syafia¹⁾ Ach Baiquni²⁾

¹⁾ Institut Agama Islam Negeri Madura, Pamekasan, Indonesia
Corresponding author: achbaiquni@iainmadura.ac.id

Abstract:

Performance is a very important thing that describes the level of achievement of the implementation of activities in realizing the goals, objectives, vision and mission of an organization or company contained in the planning strategy of an organization or company. To improve such performance, it is necessary to know what needs can affect the performance of employees of an organization or company. One of them is needed employees who have a suitable education, also needed job training and know the personality of employees. Based on this, the purpose of the research in this study is to know and analyze the influence of education, training and personality simultaneously and partially on the performance of employees of PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. The type of research used is causal quantitative using multiple regression analysis that is useful to measure the strength of a variable's relationship with other variables and show the direction of the relationship between dependent variables and independent variables. The study used 52 respondents as a sample of the overall research population by distributing questionnaires. Data analysis using F test (simultaneous) and t test (partial). The results of the study based on the equation of multiple linear regressions, namely education on employee performance had no effect. Training test results on employee performance have a significant influence, and personality on employee performance also has a significant influence. T test results for educational variables had no effect on employee performance with a value $t_{hitung} 1,395 > t_{tabel} 2,010$ and a significant level of $0.169 > 0.05$. For variable plates significantly impacted employee performance obtained t_{hitung} value of $2,323 > t_{tabel} 2,010$ with a level of significant $0.024 < 0.05$. And for personality variables affecting employee performance obtained t_{hitung} value of $2,173 > t_{tabel} 2,010$ with a level of significant $0.035 < 0.05$. As well as hypothesis testing with test F showed that education, training and personality simultaneously significantly impacted the performance of employees with a tally of $f_{hitung} 18,058 > f_{tabel} 2,80$ and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Education, Training, Personality, Employee Performance

Abstrak:

Kinerja merupakan hal yang sangat penting yang menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi atau perusahaan yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja tersebut, perlu mengetahui kebutuhan apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Salah satunya dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai, dibutuhkan juga pelatihan kerja serta mengetahui kepribadian dari karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka yang menjadi tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan kepribadian secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal dengan menggunakan analisis regresi berganda yang berguna untuk mengukur kekuatan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian ini menggunakan 52 responden sebagai sampel dari keseluruhan populasi penelitian dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data menggunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial). Hasil penelitian berdasarkan persamaan regresi linier berganda yaitu pendidikan terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh. Hasil pengujian pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan, serta kepribadian terhadap kinerja karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil uji t untuk variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 1,395 > t_{tabel} 2,010$ dan taraf signifiakan $0,169 > 0,05$. Untuk variabel pelatohan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,323 > t_{tabel} 2,010$ dengan taraf siginifikan $0,024 < 0,05$. Dan untuk variabel kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,173 > t_{tabel} 2,010$ dengan taraf siginifikan $0,035 < 0,05$. Serta pengujian hipotesis dengan uji F menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan kepribadian secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $f_{hitung} 18,058 > f_{tabel} 2,80$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Kepribadian, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan baik sehingga akan berpegaruh terhadap kualitas layanan yang ada di perusahaan tersebut. Ketika kinerja pegawai baik dan maksimal dapat dijadikan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.¹ Sumber daya manusia (SDM) memiliki potensi yang tinggi dalam keberhasilan suatu perusahaan. Peran SDM sendiri merupakan yang paling penting dalam penentuan kegiatan perusahaan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Dengan demikian, sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan tatakelola yang baik dan menyeluruh. Agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif, SDM harus dikelola secara komprehensif dan strategis sejak dari perencanaan, penerimaan sampai dengan pengembangannya.

¹ Ikatan Bankir Indonesia, *Mengelola Bank Syariah*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2018) 172.

Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan sebuah organisasi atau perusahaan, akan tetapi mengatur manusia tidaklah mudah. Selain diharapkan memiliki kemampuan terampil dan cakap, sebagai karyawan seharusnya juga memiliki kemauan dan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar terciptanya tujuan yang efektif dan efisien. Meski demikian, kemampuan terampil dan cakap jugalah tidak berarti apabila tidak disertai dengan adanya sikap moral dalam kerja dan kedisiplinan karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam upaya mewujudkan semua itu, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai, dibutuhkan juga pelatihan kerja serta mengetahui kepribadian dari karyawan.

Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh pendidikan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai dan sesuai dengan bidang pekerjaannya.² Pendidikan memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsi di tempat kerja, dalam konteks lebih sempit pendidikan memberikan bekal kepada tenaga kerja untuk mampu mengantisipasi masalah yang timbul dalam pekerjaannya. Semakin mudah baginya untuk mengenali masalah dalam pekerjaannya.³ Pendidikan seorang karyawan dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif serta berinovasi dalam pekerjaannya yang mana akan berpengaruh terhadap kinerjanya sebagai karyawan.

Pelatihan akan membantu pegawai mencapai kemampuannya agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.⁴ Dampak positif setelah diadakan pelatihan bagi karyawan yakni meningkatnya eksistensi dan pengakuan lingkungan kerja kepada dirinya dan meningkatnya penghargaan dan kepercayaan perusahaan atau lembaga kepadanya. Sedangkan bagi perusahaan atau lembaga yakni meningkatnya produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan meningkatnya daya saing perusahaan.⁵ Sedangkan untuk kepribadian, sebuah perusahaan biasanya akan memilih karyawan yang memiliki kepribadian yang positif atau baik. Tentunya hal yang demikian tidak mudah untuk dilakukan karena setiap orang sudah memiliki kepribadian tersendiri dan berbeda pula. Hal ini sejalan dengan pendapat Kartono dan Gulo bahwa kepribadian adalah sifat dan tingkah laku khas seseorang yang membedakannya dengan orang lain.⁶ Dengan adanya perbedaan ini, sebuah perusahaan diharuskan mengelola sedemikian rupa agar karyawan memiliki kesamaan kepribadian dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kepribadian memiliki sifat yang umum dan unik, meskipun secara individu berbeda, namun hal ini

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

³ Khornelis Dehotman "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan *Baitul Mal Wat-Tamwil* Di Provinsi Riau" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (JEBI)* : Vo. 1, No. 2, (Desember 2016),. 219.

⁴ Kwantor Teresa Puteri dan Hery Winoto "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inplasco Prima Surya" *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* : Vol. 16, No. 1, (Januari-Juni 2016), 27.

⁵ Abdorrakhman Gintings, *Esensi Praktis Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung : Humaniora Utama Press, 2011), 12.

⁶ Dedy Siswanto, *Anak di Persimpangan Perceraian*, (Surabaya : Airlangga University Press, 2020), 72.

bisa dikembangkan ke arah yang positif.⁷ Dengan demikian perusahaan jika mampu mengembangkan kepribadian karyawannya ke arah yang positif, maka dapat dipastikan akan memberikan kinerja yang baik pula kepada perusahaan.

Pelatihan bermanfaat dalam menjaga stabilitas perusahaan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁸ Ketika pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sudah baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Meningkatkan kinerja bukan hanya sangat penting bagi karyawan, akan tetapi sangat penting bagi perusahaan itu sendiri karena dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pada kestabilan perusahaan dalam proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan kemampuan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sarana Prima Mandiri (BPRS SPM) Pamekasan merupakan salah satu bank yang menerapkan prinsip syariah. PT BPRS Sarana Prima Mandiri lebih dikenal dengan sebutan Bank Syariah SPM. Dalam dunia perbankan, tentunya Bank Syariah SPM mempunyai strategi tersendiri dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dibuktikan oleh Bank Syariah yang telah meraih predikat *excellent* pada Syariah Awards 2019 dari Infobank.⁹ Pertumbuhan kinerja dari Bank Syariah SPM merupakan alasan dibalik penghargaan tersebut.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan, seperti penelitian oleh Defi Lia Safitri menyatakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰ Namun, terdapat *Gap Empiris* pada hasil penelitian I Kadek Yogi Setiawan yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹¹ Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Indria Andesta Dyastuti menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.¹² Namun, terdapat *Gap Empiris* pada hasil penelitian Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³ Dan penelitian yang dilakukan Ridaldi Adam menyatakan variabel kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴ Namun, terdapat *Gap*

⁷ Nilawati Fiernaningsih, "Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Elresas Lamongan" *Jurnal Administrasi dan Bisnis (adbis)* : Vo. 11, No. 2, (Desember 2017), 222.

⁸ Gian Gumilar dkk "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pajenggik)" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* : Vol. 22, No. 2, (Mei 2015), 3.

⁹ <http://banksyariahsprm.co.id/bprs-sarana-prima-mandiri-raih-predikat-excellent-dari-infobank/> (diakses pada tanggal 11 November 2020, pukul 12.00 WIB)

¹⁰ Defi Lia Safitri "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut Dengan Melalui Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Surabaya, 2018), vi.

¹¹ I Kadek Yogi Setiawan "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja" *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*: Vo. 5, No. 1, (2015), 1.

¹² Indria Andesta Dyastuti, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2018) ii.

¹³ Edi Saputra Pakpahan, dkk "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai" *Jurnal Administrasi Publik*: Vo. 2, No. 1, 116.

¹⁴ Ridaldi Adam, "Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan", (Skripsi, Universitas Medan Area, Medan, 2019), i.

Empiris pada hasil penelitian Effendi Sinuhaji yang menyatakan bahwa variabel kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁵

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat pentingnya meningkatkan kinerja dari karyawan, maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian secara mendalam apakah variabel pendidikan dan pelatihan benar-benar berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana dalam proses pelaksanaan penelitiannya banyak menggunakan angka-angka.¹⁶ Sedangkan jenis hubungan variabel dalam penelitian ini menggunakan hubungan asimetris, dimana hubungan variabel satu mempengaruhi variabel lainnya. Artinya jelas bahwa ada yang mempengaruhi dan ada yang dipengaruhi. Pada hubungan kausal ini akan dengan jelas memperlihatkan besaran pengaruh yang ditimbulkan oleh X terhadap Y. Artinya, jika X meningkat sekian, maka menyebabkan Y meningkat. Sebaliknya, jika hubungannya negatif maka semakin tinggi X maka semakin rendah Y.¹⁷ Teknis analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan mengetahui adanya pengaruh pendidikan, pelatihan dan kepribadian terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Maka variabel yang dilibatkan ada empat variabel, yaitu variabel (X₁) adalah pendidikan, (X₂) adalah pelatihan, (X₃) adalah kepribadian, dan (Y) adalah kinerja karyawan. dengan artian bahwa variabel (X) memberikan pengaruh terhadap variabel (Y).

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang berjumlah 52 orang.¹⁸

B. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Data primer: sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil angket atau kuesioner.
- b. Data sekunder: sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari hasil beberapa referensi, baik dari buku maupun jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

C. Instrumen Penelitian

1. Kuesioner (Angket)

Bentuk dari kuesioner dari penelitian ini adalah *check list* (√). Jenis pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini menggunakan jenis pertanyaan tertutup, dimana responden tinggal memilih jawaban diantara pilihan yang sudah disediakan.¹⁹ Dan untuk mengetahui sikap responden dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis *skala likert*. *Skala likert* sangat banyak digunakan dalam penelitian sosial

¹⁵ Effendi Sinuhaji “Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan” *Jurnal Ilmuan* : Vo. 1, No. 1,(Februari : 2014), 11.

¹⁶ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta : Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2017), 17.

¹⁷ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Kencana, 2012), 53.

¹⁸ Ikbal Maulana, Kasi Funding, Wawancara langsung, (15 Oktober 2020).

¹⁹ Ibid. 153.

khususnya untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.²⁰

Tabel 2.1
Alternatif Jawaban dan Skor Skala Likert

Alternatif Jawaban	Simbol	Skor
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	R	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: Sinambela, 2014

Tabel 2.2
Pedoman Kuesioner

No.	Variabel	Indikator	No. Pertanyaan	Pengukuran
1.	Pendidikan (X ₁)	Jenjang pendidikan	1, 2	Skala ordinal
		Kesesuaian jurusan ²¹	3, 4	Skala ordinal
2.	Pelatihan (X ₂)	Instruktur	5	Skala ordinal
		Peserta	6	Skala ordinal
		Materi	7,8	Skala ordinal
		Metode	9	Skala ordinal
		Tujuan	10,11	Skala ordinal
		Sasaran ²²	12,13	Skala ordinal
3.	Kepribadian (X ₃)	Ekstraversi (<i>extraversion</i>)	14	Skala ordinal
		Mudah akur atau mudah bersepakat (<i>agreeableness</i>)	15,16	Skala ordinal
		Sifat berhati-hati (<i>conscientiousness</i>)	17,18	Skala ordinal
		Stabilitas emosi (<i>emotional</i>)	19,20	Skala ordinal

²⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014), 144.

²¹ Ali Chaerudin dkk, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, (Sukabumi : CV jejak dan Anggota IKAPI, 2020), 130.

²² Yoyo Sudaryo dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingshakungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta : Andi anggota IKAPI, 2018), 135.

		<i>stability)</i>		
		Terbuka terhadap hal-hal baru (<i>openness to experience</i>) ²³	21,22	Skala ordinal
4.	Kinerja (Y)	<i>Quality</i>	23,24	Skala ordinal
		<i>Quantity</i>	25	Skala ordinal
		<i>Timelines</i>	26,27	Skala ordinal
		<i>Cost-effectiveness</i>	28,29	Skala ordinal
		<i>Need for supervision</i>	30	Skala ordinal
		<i>Interpersonal impact</i> ²⁴	31,32	Skala ordinal

2. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan sebagai pelengkap guna memperoleh informasi untuk memperoleh data teoritis untuk membangun landasan teori.

D. Analisis Data

Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data yaitu:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode dimana data yang diperoleh lalu disusun, dikelompokkan, dianalisis, dan diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini.²⁵ Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas didefinisikan sebagai adanya hubungan atau kolerasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas yang disertakan dalam model. Istilah multikolinieritas digunakan dalam arti yang lebih luas yaitu terjadinya korelasi linier yang tinggi diantara variabel-variabel penjelas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$).²⁶

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan penyimpangan nilai absolute model yang tidak sama untuk setiap nilai variabel bebas sepanjang periode observasi, dengan kata lain model diperoleh memiliki varian C yang tidak

²³ Stephen P. Robbins Dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2008), 132-133.

²⁴ Syaifuddin, *Motivasi dan Kinerja Pegawai*, (Sidoarjo : Indomedia Pustaka, 2018), 66.

²⁵ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta : Teras, 2009), h43.

²⁶ Sri Subtanti dan Arif Rahman Hakim, *Ekonometri* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014), 19.

homogen.²⁷ Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati residual kuadrat yang menunjukkan suatu pola tertentu. Bentuk prosedur formal yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya hetero berupa *park test*, *glejser test*, *breusch-pagan test*, atau *white test*. Prosedur pertama mengasumsikan bahwa ketika varian residual tidak konstan maka model akan berhubungan dengan atau lebih variabel dalam spesifikasi yang linier, sedangkan prosedur yang kedua dapat diterapkan langsung pada sub menu output hasil regresi.²⁸

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam melakukan pengujian data observasi apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal mempunyai pola distribusi seperti kurva berbentuk tabel. Normalitas data dapat diketahui dengan melakukan uji normalitas daya dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.²⁹

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi muncul karena observasi yang beruntun sepanjang waktu berkaitan satu sama lain, masalah ini muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada uji autokorelasi ini menggunakan uji *Durbin Watson* (DW) dengan cara membandingkan DW hitung dengan DW tabelnya, derajat kepercayaan yang digunakan 5%.³⁰

c. Metode Regresi Linear Berganda

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi sederhana, yang sama-sama merupakan alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel dependen.³¹ Adapun cara menghitung data yang dapat digunakan dalam regresi linier berganda dengan empat prediktor yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (nilai dari variabel dependen atau yang dipengaruhi)

a = Koefisien Konstantan

X₁ = Variabel bebas pertama (nilai dari variabel independen pertama)

X₂ = Variabel bebas kedua (nilai dari variabel independen kedua)

X₃ = Variabel bebas ketiga (nilai dari variabel independen ketiga)

Untuk regresi linier berganda empat prediktor terdapat dua cara yang dapat digunakan untuk pengujian hipotesis. Tujuan adanya hipotesis adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Adapun uji hipotesis yang dapat digunakan yaitu:

1) Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Langkah yang dapat dilakukan yaitu

- a. Membuat hipotesis dalam bentuk kalimat

²⁷ Ibid. 25

²⁸ Ibid. 27

²⁹ Ricky Yuliardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS* (Yogyakarta : Innosain, 2017), 113.

³⁰ Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif Ed IV* (Yogyakarta:UPP STIM YKPN, 2011), 115.

³¹ Sofyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, (Jakarta : Kencana, 2013), 301.

- H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antar variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y
 H_a : terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y
- b. Membuat hipotesis dalam bentuk statistik
 $H_0 : \beta = 0$
 $H_a : \beta \neq 0$
 - c. Menentukan taraf signifikan
 - d. Kaidah pengujian
 Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ (maka terima H_0)
 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (maka tolak H_0)
 - e. Menghitung F_{hitung} dan F_{tabel}
 - 1) Menghitung F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{(R_{X_1 X_2 X_3})^2 (n - m - 1)}{m (1 - R^2_{X_1 X_2 X_3 Y})}$$
 Dimana:
 m = jumlah variabel bebas
 n = jumlah responden
 - 2) Menghitung F_{tabel}
 Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan table F, yaitu: $F_{tabel} = F(\alpha)$ (dka, dkb)
 Dimana:
 dka = jumlah variabel bebas (pembilang)
 $dkb = n - m - 1$ (penyebut)
 - f. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tujuan untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.
 - g. Mengambil keputusan menerima atau menolak H_0
- 2) Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)
 Tujuan uji signifikan secara parsial adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Adapun langkah-langkah yang dapat digunakan dalam uji signifikan secara parsial yaitu:
- a) Membuat hipotesis dalam bentuk kalimat
 H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y
 H_a : terdapat pengaruh yang signifikan dan parsial antara variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y
 - b) Membuat hipotesis dalam bentuk statistic
 $H_0 : \beta_j = 0$
 $H_a : \beta_j \neq 0$
 Dimana β_j merupakan koefisien yang akan diuji
 - c) Menentukan taraf signifikan (α)
 - d) Kaidah pengujian
 Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (maka H_0 diterima)
 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (maka H_0 ditolak)
 - e) Menghitung t_{hitung}
 Sebelum menghitung nilai t_{hitung} sebaiknya mencari nilai S_{b1} (standar error) terlebih dahulu dengan tahapan:
 - Menghitung nilai standar error (S_{b1})
$$S_{b1} = \frac{S_{X_1 X_2 X_3}}{\sqrt{[(\Sigma X^2 - n \cdot \bar{X}^2)] [1 - (r_{X_1 X_2 X_3})^2]}}$$

- Menghitung nilai standar error (S_{b_2})

$$S_{b_2} = \frac{S_{X_1 X_2 X_3}}{\sqrt{[(\sum X^2 - n \cdot \bar{X}^2)] [1 - (r_{X_1 X_2 X_3})^2]}}$$

- Menghitung nilai standar deviasi regresi berganda
Nilai varians

$$S^2_{X_1 X_2 X_3 X_4} = \frac{\sum y^2 - [b_1(\sum x_1 y) + b_2(\sum x_2 y) + b_3(\sum x_3 y)]}{n - m - 1}$$

Deviasi standar

$$S_{X_1 X_2 X_3 X_4} = \sqrt{S^2_{X_1 X_2 X_3 X_4}}$$

Dimana:

$S_{X_1 X_2 X_3 X_4}$ = standar deviasi regresi berganda

n = jumlah data

m = jumlah variabel bebas

- Menghitung nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

b_i = nilai konstanta

S_{b_i} = standar error

- Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan table t-student. Apabila pengujian dua sisi maka nilai α dibagi 2.

- Membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} dengan tujuan untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

- Mengambil keputusan, adapun tujuan dari pengambilan keputusan adalah untuk mengetahui hipotesis mana yang terpilih H_0 atau H_a .³²

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi biasanya dilambangkan dengan R^2 adalah suatu angka yang dapat dijadikan sebagai salah satu kriteria untuk menilai kebaikan atau kesesuaian sebuah model regresi. Oleh karena itu jika $R^2=100\%$ atau $R^2 = 1$, berarti variabel penjelas yang dimasukkan dalam model tersebut mampu menerangkan semua fluktuasi atau perubahan yang terjadi dalam variabel independen. Sebaliknya, jika $R^2 = 0\%$ maka variabel bebas tidak dapat menjelaskan fluktuasi atau perubahan yang terjadi dalam variabel independen.³³

d. Uji Kualitas Data

Berdasarkan instrument penelitian yang digunakan, kualitas data yang dihasilkan dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji realibilitas yaitu:

1) Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunakan produk moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0,30. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY - (\sum X \sum Y))}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

X = skor item

Y = skor total

³² Ibid. 302-306

³³ Subtanti dan Arif Rahman Hakim, *Ekonometrika*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014), 8.

XY = skor pertanyaan
N = jumlah responden
r = koefisien korelasi

Instrument yang valid berarti instrument yang mampu mengukur tentang apa yang diukur. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar nilai/skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Bila signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya maka dinyatakan tidak valid.³⁴

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, maka diketahui dengan langkah mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid namun jika sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, maka diketahui dengan langkah mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid namun jika sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.³⁵

2) Uji Realibilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r\left[\frac{k}{(k-1)}\right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right]$$

Dimana:

r = realibilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\Sigma\sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = total varian

Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai Cronbach's Alpha > 0,60 maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya jika Cronbach's Alpha < 0,60 maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.³⁶

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

1) Pendidikan (X1)

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

³⁴ Wiratna V. Sujarweni dan Poly Endrayant, *Statistika Untuk Penelitian*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), 122.

³⁵ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2013), 249.

³⁶ Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian*, 186-187.

Tabel 3.1
Tanggapan Responden Tentang Variabel Pendidikan (X1)

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

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

Berdasarkan tabel 3.1 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan pada item Pendidikan (X1) sangat setuju berjumlah 34, sedangkan tanggapan setuju berjumlah 145 dan tanggapan ragu-ragu berjumlah 29.

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

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = 52 x 5 x 4. Skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah pertanyaan = 4, jumlah responden = 52, dan jumlah skor pengumpulan data 837, sehingga Pendidikan (X1) menurut persepsi 52 responden di BPRS SPM Pamekasan yaitu 837 : 1040 = 0,8048 atau 80,48%. Nilai 837 (80,48%) termasuk dalam kategori sangat kuat.

2) Pelatihan (X2)

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

Tabel 3.2
Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan (X2)

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

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

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

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

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

3) Kepribadian (X3)

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

Tabel 3.3
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepribadian (X3)

ITEM NO	SS		S		R		TS		STS		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	6	11,5%	38	73,1%	8	15,4%	-	-	-	-	52
2	14	26,9%	36	69,2%	2	3,8%	-	-	-	-	52
3	23	44,2%	29	55,8%	-	-	-	-	-	-	52
4	11	21,2%	40	76,9%	1	1,9%	-	-	-	-	52
5	9	17,3%	40	76,9%	3	5,8%	-	-	-	-	52
6	6	11,5%	43	82,7%	3	5,8%	-	-	-	-	52
7	2	3,8%	47	90,4%	3	5,8%	-	-	-	-	52
8	2	3,8%	47	90,4%	3	5,8%	-	-	-	-	52
9	36	69,2%	16	30,8%	-	-	-	-	-	-	52
JUMLAH	109	-	336	-	23	-	-	-	-	-	468

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

Berdasarkan tabel 3.3 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan pada item Kepribadian (X3) sangat setuju berjumlah 109, tanggapan setuju berjumlah 336, sedangkan tanggapan ragu-ragu berjumlah 23.

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

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir menjawab skor tertinggi) = 52 x 5 x 9. Skor tertinggi tiap butir = 5, jumlah pertanyaan = 9, jumlah responden = 52, dan jumlah skor pengumpulan data 1958, sehingga Kepribadian (X3) menurut persepsi 52 responden di BPRS SPM Pamekasan yaitu 1958 : 2340 = 0,8367 atau 83,67%. Nilai 1958 (83,67%) termasuk dalam kategori sangat kuat, secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :

4) Kinerja (Y)

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

Tabel 3.4
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

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

Berdasarkan tabel 3.4 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan pada item Kinerja Karyawan (Y) sangat setuju berjumlah 123, dengan tanggapan setuju berjumlah 367 dan tanggapan ragu-ragu berjumlah 30.

$$\begin{aligned}
 \text{Skor} &= \frac{((\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum R \times 3) + (\sum TS \times 2) + (\sum STS \times 1))}{(n \times 5 \times 10)} \times 100\% \\
 &= \frac{((123 \times 5) + (367 \times 4) + (30 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1))}{(52 \times 5 \times 10)} \times 100\% \\
 &= \frac{615 + 1468 + 90 + 0 + 0}{2600} \times 100\% \\
 &= \frac{2173}{2600} \times 100\% \\
 &= 83,57\%
 \end{aligned}$$

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

a. Uji Kualitas Data

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

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner tersebut mampu membuktikan suatu variabel yang seharusnya diukur dan diuji *pearson correlation*. Tingkat validitas dilakukan uji signifikan yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$, n merupakan jumlah sampel dan α ($\alpha = 5\%$)). Jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} dan nilai r positif, maka setiap pernyataan dikatakan valid begitupun sebaliknya.

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

Tabel 3.5
Hasil uji validitas variabel X1

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

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

Tabel 3.6
Hasil uji validitas variabel X2

No	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
1	Instruktur menguasai dan mampu menjelaskan materi dengan baik	0,453	0,2732	Valid
2	Selalu bersemangat ketika mengikuti pelatihan	0,668	0,2732	Valid
3	Materi saat pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan sehingga dapat menunjang pekerjaan	0,687	0,2732	Valid
4	Materi yang diberikan mudah dipahami serta lengkap	0,473	0,2732	Valid

5	Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan	0,408	0,2732	Valid
6	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai	0,584	0,2732	Valid
7	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien setelah mengikuti pelatihan	0,699	0,2732	Valid
8	Pelatihan yang dilaksanakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat	0,637	0,2732	Valid
9	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai	0,602	0,2732	Valid

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

Tabel 3.7
Hasil uji validitas variabel X3

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

9	Aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan saya di PT. BPRS SPM Pamekasan	0,353	0,2732	Valid
---	---	-------	--------	-------

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

Tabel 3.8
Hasil uji validitas variabel Y

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

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

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

2) Uji Reabilitas

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

Tabel 3.8
Hasil uji reliabilitas

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

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

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

b. Uji Asumsi Klasik

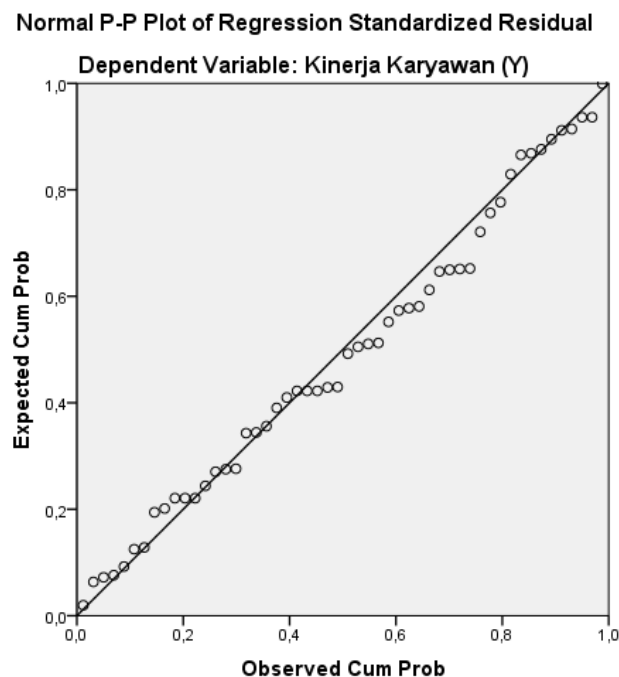
Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai baik atau tidaknya nilai regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

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

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

Gambar 3.1
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Normal P.P Plot



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

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

Tabel 3.9
Hasil Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,69167571
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,052
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

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

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

2) Uji Multikolinearitas

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

Tabel 3.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	11,074	5,192		2,133	,038		

Pendidikan (X1)	,335	,240	,231	1,395	,169	,356	2,809
Pelatihan (X2)	,329	,141	,273	2,323	,024	,707	1,415
Kepribadian (X3)	,363	,167	,346	2,173	,035	,386	2,593
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)							

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

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

3) Uji Autokorelasi

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

Tabel 3.11
Pengambilan Keputusan

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

Sumber: Farid Firmansyah, 2019

Hasil uji auto korelasi berdasarkan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 3.12
Uji Autokorelasi

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

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

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

Tabel 3.13
Hasil Pengujian Autokorelasi

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

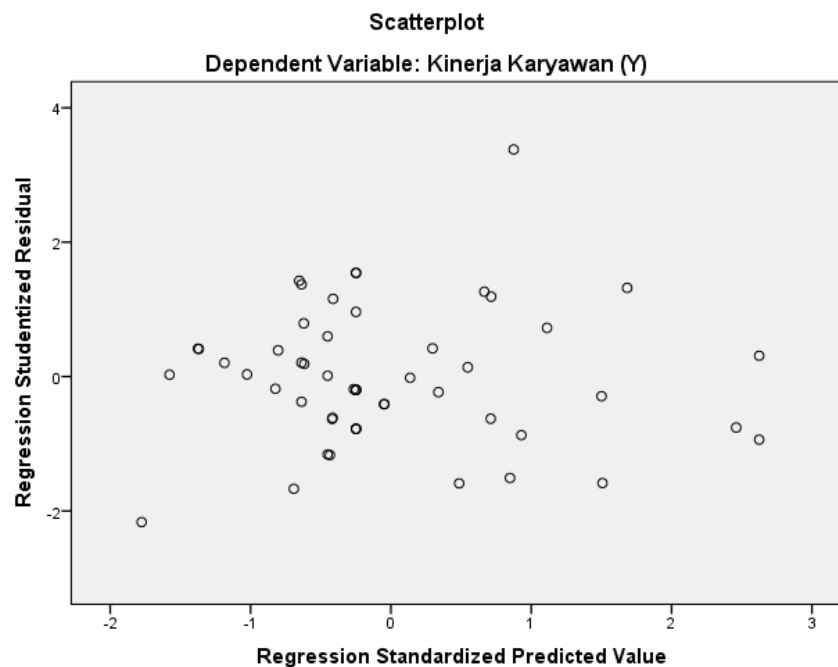
Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

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

4) Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar 3.2
Uji Heteroskedastisitas



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

Berdasarkan gambar di atas hasil dari output SPSS 24, grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun jika hanya melihat hasil output grafik *scatterplot*, dapat menimbulkan penilaian yang subjektif dan kurang tepat.

Oleh karena itu, untuk lebih memastikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, dalam penelitian ini juga dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Berikut hasil uji *Glejser* penelitian ini:

Tabel 3,14
Hasil Uji Glejser

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

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

A. Pembuktian Hipotesis

1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

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

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

Berikut hasil uji signifikan secara simultan variabel independen :

Tabel 3.15
Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,723	3	54,908	18,058	,000 ^b
	Residual	145,950	48	3,041		
	Total	310,673	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepribadian (X3), Pelatihan (X2), Pendidikan (X1)

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

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

2. Uji Signifikan Parsial (Ui T)

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

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

Tabel 3.16
Hasil Analisis Uji T

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

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

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

tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,035 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,173 > t_{tabel} 2,010$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepribadian (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat *Adjust R Square*. Berikut hasil koefisien determinasi dari penelitian ini :

Tabel 3.17
Hasil Koefisien Determinasi

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

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

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

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan menunjukkan bahwa mereka memiliki riwayat pendidikan bermacam-macam, mulai dari Magister, Sarjana, Sekolah Menengah Atas sampai Sekolah Menengah Pertama. Riwayat pendidikan karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan didominasi oleh lulusan sarjana. Berbagai macam riwayat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan ternyata tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Defi Lia Safitri yang mengatakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Yogi Setiawan yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.³⁷

Kemudian, Semua karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sendiri sering mengikuti pelatihan kerja, baik mengikuti pelatihan yang diadakan sendiri oleh perusahaan maupun yang diadakan oleh perusahaan lain dengan cara diundang ataupun karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sendiri yang berkeinginan untuk mengikuti pelatihan kerja dengan cara mendaftarkan diri. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anis Indah Puji Lestari tentang Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah

³⁷ I Kadek Yogi Setiawan "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja" *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JIPE)* : Vol. 5, No. 1, (2015),. 2.

Kantor Cabang Yogyakarta³⁸, serta penelitian yang dilakukan oleh Indria Andesta Dyastuti tentang pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam.³⁹ Kedua penelitian tersebut membuktikan bahwa pelatihan memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

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

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian pengaruh kualitas produk dan citra perusahaan terhadap minat nasabah produk Tabarak di BPRS SPM Pamekasan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian analisis regresi yang dilihat dari hasil uji t menunjukkan besarnya pendidikan (X1) dengan nilai signifikan 0,038 dengan t_{hitung} 1,395. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 1,395 > t_{tabel} 2,010 dengan taraf signifikan 0,169 > 0,05. Dengan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Hasil pengujian variabel pelatihan (X2) dari uji t menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,024 dengan hasil t_{hitung} 2,323. Hasil uji t tersebut menunjukkan taraf signifikan 0,024 < 0,05 dengan nilai t_{hitung} 2,323 > t_{tabel} 2,010. Sehingga dengan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
3. Hasil pengujian variabel kepribadian (X3) dari uji t menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,035 dengan hasil t_{hitung} 2,173. Hasil uji t tersebut menunjukkan taraf signifikan 0,035 < 0,05 dengan nilai t_{hitung} 2,173 > t_{tabel} 2,010. Sehingga dengan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
4. Hasil dari perhitungan pengujian uji F mengenai pendidikan, pelatihan dan kepribadian diperoleh nilai signifikan 0,000 dengan nilai f_{hitung} 18,058. Dengan uji F tersebut dapat diketahui nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan f_{hitung} 18,058 > f_{tabel} 2,80 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mohammad. *Pendidikan Untuk Pembangunan Nasional, Menuju Bangsa Indonesia yang Mandiri dan Berdaya Saing Tinggi*, Bandung : Imperial Bhakti Utama, 2019.
- Bagia, I Wayan. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015.
- Chaerudin, Ali dkk. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, Sukabumi : CV jejak dan Anggota IKAPI, 2020.

³⁸ Anis Indah Puji Lestari "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Yogyakarta, 2017), ii.

³⁹ Indria Andesta Dyastuti, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2018), ii.

- Dehotman, Khornelis “Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan *Baitul Mal Wat-Tamwil* Di Provinsi Riau” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (JEBI)* : Vo. 1, No. 2, Desember 2016
- Fiernaningsih, Nilawati “Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Elresas Lamongan” *Jurnal Administrasi dan Bisnis (adbis)* : Vo. 11, No. 2, Desember 2017.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Grasindo, 2007.
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Kuantitatif Ed IV*, Yogyakarta : UPP STIM YKPN, 2011.
- Lestari, Anis Indah Puji. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta”, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Yogyakarta, 2017.
- Machali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta : Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 201
- Nursam, Nasrullah “Manajemen Kinerja” *Journal of Islamic Education Management* : Vo. 2, No. 2, Oktober 2017.
- Puteri, Kwantoro Teresa dan Hery Winoto “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inplasco Prima Surya” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* : Vol. 16, No. 1, Januari-Juni 2016.
- Salahuddin. *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta : Pustaka Ilmu, 2017.
- Setiawan, I Kadek Yogi “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja” *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JIPE)* : Vol. 5, No. 1, 2015.
- Siregar, Sofyan. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, Jakarta : Kencana, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2016.
- Suharta. *Antropologi Budaya*, Klaten : Lakeisha, 2020.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Literasi Media Publishing, 2015.
- Sujarweni, Wiratna V. Dan Poly Endrayanto. *Statistika Untuk Penelitian*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012.
- Triasmoko, Denny dkk “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* : Vol. 12, No. 1, Juli 2014 .
- Widi, Restu Kartiko. *Asas Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2010