**PENGARUH KONSISTENSI PENDIDIKAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA (BTN)
SYARIAH CABANG MALANG**

Sukma Darayanti

*Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono 165 Malang
Email : sukma.kenken@gmail.com*

Dosen Pembimbing

*Prof. Armanu SE., MSc., Ph.D
Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono 165 Malang
Email: armanu@ub.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konsistensi pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang, baik secara simultan maupun secara parsial dalam kinerja karyawan. Sampel penelitian adalah sebanyak 43 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel penuh. Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian ini adalah berupa uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini terdiri dari beberapa pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji t. Untuk teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan terhadap data yang ada, pengujian secara simultan memberikan kesimpulan bahwa dari kedua variabel yang terdiri dari variabel kesesuaian jurusan (X_1) dan variabel jenjang pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang. Hasil analisis pengujian secara parsial diantara variabel bebas yaitu variabel kesesuaian jurusan dan variabel jenjang pendidikan hanya variabel kesesuaian jurusan yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel kesesuaian jurusan (X_1) dan variabel jenjang pendidikan (X_2) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang.

Kata kunci : *Konsistensi Pendidikan, Kesesuaian Jurusan, Jenjang Pendidikan, Kinerja*

Abstract: this study aims to analyze the influence consistency of education on employee performance at Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Branch Malang., either simultaneously or partially. The samples were as 3 respondents. Sampling was done by using the full sample. Test equipment used to test the research instrument is a validitas testing, reliability testing and classical assumption. The classical assumption test consist of multiple testing is test for normality, multicollinearity test and heterokedastisity test. Hypothesis testing is performed using the F test and T test. For data analysis techniques using multiple linear regression analysis. Based on the results of the study and discussion of existing data, simultaneously testing the conclusion that the two variables composed of variable suitability majors (X_1) and variable levels of education (X_2) affect the performance of the employees of Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Branch Malang. The result of the analysis of partial test is variable between independent variables : variable suitability majors and variable levels of education, only variable suitability that partially effect on employee performance. The results of determination test (R^2) indicates that the independent variables consisting of variable suitability majors (X_1) and variable levels of education (X_2) influence on employee performance of Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Branch Malang.

Keywords: Consistency of Education, Suitability Majors, Educational Level, Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan yang semakin maju akan menuntut sebuah organisasi untuk terus melakukan penyesuaian diri pada perubahan dan tantangan global. Organisasi harus menyiapkan diri untuk terjun dalam tantangan global ini agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Perlu peningkatan dan perbaikan pada berbagai macam aspek dari organisasi untuk menghadapi kompetisi ini.

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan dan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat pastinya membutuhkan berbagai sumber daya yang diperlukan untuk mendukung kegiatan organisasi agar berjalan dengan lancar. Persaingan yang semakin ketat dan global inilah yang memaksa organisasi untuk memiliki kualitas sumber daya yang bagus.

Persaingan tidak hanya terjadi dalam skala nasional maupun internasional. Bahkan secara lokal pun persaingan juga semakin ketat.

Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan dan untuk mampu bertahan hidup di tengah persaingan yang ketat dan perubahan teknologi serta lingkungan adalah sumber daya manusia. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan roda kegiatan organisasi.

Organisasi tidak akan berjalan dan bertahan hidup tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya. Sumber daya manusia menjadi faktor yang utama dalam keberlangsungan hidup suatu organisasi. Setiap organisasi pasti membutuhkan dan bergantung pada

sumber daya manusia untuk bisa menjalankan roda kehidupannya.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peranan dan dampak yang sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Bisa dibayangkan jika sumber daya manusia yang ada dan dimiliki organisasi ternyata kualitasnya kurang baik, tentu hal ini akan berpengaruh pada keseluruhan kinerja organisasi. Oleh karena itu sebuah organisasi harus mampu mengorganisir semua sumber daya manusia yang ada agar kegiatan organisasi berjalan lancar dan mampu bersaing dengan pesaingnya.

Organisasi akan mempertimbangkan karakteristik seperti apa yang benar-benar dibutuhkan untuk mengembangkan organisasi. Salah satunya adalah dengan mempertimbangkan sumber daya manusia berdasarkan latar belakang pendidikan yang telah ditempuh oleh individu tersebut. Karena pendidikan akan berpengaruh pada kinerja masing-masing karyawan, dari pendidikan tersebut karyawan akan dituntut untuk mengetahui dan memahami hal apa saja yang akan dikerjakan.

Apabila karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi maka bisa jadi akan membutuhkan waktu yang lama bagi karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan bidang kerja yang akan dikerjakannya. Maka dari itu pendidikan yang ditempuh akan berdampak bagi kinerja karyawan. Kemampuan beradaptasi individu juga akan berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam memahami bidang kerja yang akan dikerjakan. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan

adalah latar belakang pendidikan atau jenjang pendidikan yang ditempuh.

Latar belakang pendidikan yang ditempuh oleh seseorang dapat berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan. Pendidikan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi pemahaman seseorang terhadap bidang kerja. Seseorang dengan jenjang pendidikan yang semakin tinggi diharapkan akan mampu lebih cepat memahami bidang kerja yang dikerjakannya saat ini serta mampu menyelesaikan persoalan yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya jika dibandingkan dengan seseorang yang jenjang pendidikannya lebih rendah. Melalui penelitian ini akan dianalisis tentang konsistensi pendidikan seseorang dan pengaruhnya terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang diatas bahwa konsistensi pendidikan yang meliputi kesesuaian jurusan dan jenjang pendidikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Konsistensi Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang".

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui konsistensi pendidikan yang terdiri dari kesesuaian jurusan dan jenjang pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang.
2. Untuk mengetahui konsistensi pendidikan yang terdiri dari kesesuaian jurusan dan jenjang pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang akan dilaksanakan adalah

1. Bagi Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang sehingga nantinya mendapatkan kinerja organisasi secara optimal.
2. Bagi Peneliti Lain
Sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama kuliah.
3. Bagi Ilmu Pengetahuan
Memberi kontribusi dalam pengembangan khasanah ilmu pengetahuan sehingga dapat memperkuat teori-teori tentang konsistensi pendidikan dan kinerja karyawan.
Menambah referensi dan pengetahuan bagi penelitian selanjutnya, baik secara teoritis maupun empiris sesuai dengan variabel-variabel yang diamati.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pendidikan

Menurut Handoko (2002:126) Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh di bangku sekolah. Lebih lanjut, Handoko mengungkapkan bahwa "Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya."

Sedangkan menurut Ranupandojo (2001:89) pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan.

Notoatmojo (2009) menyatakan bahwa "Pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan kualitas sumber daya manusianya juga semakin tinggi." Sedangkan menurut Hasbullah (2009:1) bahwa pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dan kebudayaan masyarakat.

Nedle dalam Tilaar (2001:202) mengartikan pendidikan sebagai proses belajar mempersiapkan individu untuk pekerjaan yang berbeda pada masa yang akan datang.

Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No.20 Tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan, yang terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar : jenjang pendidikan awal selama sembilan tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

- b. Pendidikan menengah : merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan dasar.
- c. Pendidikan tinggi : adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut perusahaan lebih dulu menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Dengan begitu karyawan dapat memberikan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan.

Pengertian Kinerja

Kinerja sering juga disebut dengan *performance* yang berarti prestasi kerja. Menurut Wibowo (2007:2) "Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya yang menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung."

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2) menyatakan "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi."

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Rivai (2009:548) menyatakan bahwa "Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (kantor)."

Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Efendi (2005:195) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang dinyatakan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau instansi.

Sedangkan Umar (2002:14) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Menurut Handoko (2002:25) yang mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu.

Menurut Prawirosentono (1999:2) *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang / sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara tepat, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2009:378) kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Pendapat lain dikemukakan Siswanto (1989:194-196) yang menyatakan ada 8 indikator yang secara umum digunakan dalam menilai kinerja pegawai, yaitu :

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

Hipotesis

1. Terdapat pengaruh secara simultan konsistensi pendidikan yang terdiri dari kesesuaian jurusan dan jenjang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang.
2. Terdapat pengaruh secara parsial konsistensi pendidikan yang terdiri dari kesesuaian jurusan dan jenjang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang.

METODOLOGI PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak pengaruh dari konsistensi pendidikan terhadap kinerja, maka jenis penelitian yang digunakan disini adalah jenis penelitian penjelasan yang disebut *explanatory research*. Penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan (sebab-akibat) antar variabel. Dalam penelitian *explanatory research* ini, penelitian dilakukan menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden (karyawan BTN Syariah) sebagai alat untuk mendapatkan informasi.

Teknik sensus sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini karena jumlah populasi seluruh karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang yang berjumlah 48 orang. Sedangkan kriteria sampel yang dijadikan responden adalah responden yang bekerja dalam lini operasional. Sehingga pimpinan tertinggi dan pegawai yang berada pada jabatan manajer tidak dijadikan sebagai responden. Sehingga jumlah sampel yang dijadikan sebagai responden berjumlah 43 responden. Syarat karakteristik sampel yang dijadikan sebagai responden adalah karyawan yang bekerja pada bagian lini operasional kecuali pimpinan dan manajer.

Skala yang dapat dipakai dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan menggunakan ukuran ordinal, dimana menurut Singarimbun dan Effendi (2006) cara pengukuran skala Likert adalah dengan menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pernyataan kemudian diminta untuk memberikan jawaban "sangat setuju", "setuju", "kurang setuju", "tidak setuju", "sangat tidak setuju". Jawaban - jawaban ini diberi skor 1 sampai 5.

Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, heterokedstisitas dan uji multikolinearitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan variabel kesesuaian jurusan dan jenjang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, dengan model sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

α = konstanta

Y = nilai hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

B = beta (koefisien regresi)

e = standar error

HASIL DAN ANALISIS

Analisis Regresi Lnear Berganda

Proses analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel independennya adalah kesesuaian jurusan (X_1) dan jenjang pendidikan (X_2).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16.0 adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 26,905 + 0,386 X_1 + 0,291 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Y = yaitu variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan yang nilainya akan diprediksi oleh variabel kesesuaian jurusan (X_1) dan jenjang pendidikan (X_2).

1. $\beta_1 = 0,386$

Koefisien regresi ini menunjukkan variabel kesesuaian jurusan (X_1) sebesar 0,386 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini

berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan memiliki hubungan yang searah.

2. $\beta_2 = 0,291$

Koefisien regresi variabel jenjang pendidikan (X_2) sebesar 0,291 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan memiliki hubungan yang searah.

Model regresi memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,105. Dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel independen yang terdiri dari kesesuaian jurusan (X_1) dan jenjang pendidikan (X_2) dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 10,5% dan sisanya sebesar 89,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sehingga variabel bebas hanya mampu menjelaskan sebesar 10,5% variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 0,051. Berdasarkan pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji F dapat dilihat F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($3,543 > 0,051$) dan signifikansi sebesar 0,041 yang berarti lebih kecil dari alpha (α) = 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan (secara bersama-sama) antara kesesuaian jurusan (X_1) dan jenjang pendidikan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang. Sehingga semua variabel bebas yang ada dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama

terhadap variabel terikat, yaitu variabel kinerja karyawan.

Sedangkan hasil pengujian secara parsial berdasarkan hasil perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} yang menunjukkan bahwa variabel kesesuaian jurusan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel jenjang pendidikan (X_2) dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai antara t_{hitung} lebih kecil dibanding t_{tabel} . Hal ini berarti variabel jenjang pendidikan (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel kesesuaian jurusan (X_1) memiliki nilai koefisien regresi yang telah di standarisasi sebesar 0,290. Didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1,900 dan didapatkan nilai signifikan sebesar 0,065. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih daripada t_{tabel} ($1,900 > 1,683$). Sedangkan variabel X_2 memiliki nilai koefisien regresi yang telah di standarisasi sebesar 0,181. Didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1,184 dan didapatkan nilai signifikan sebesar 0,243. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih kecil daripada t_{tabel} ($1,184 < 1,683$).

Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini telah dibuktikan bahwa konsistensi pendidikan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan pernyataan responden selaku karyawan yang telah berhasil diambil keterangannya melalui kuesioner yang dibagikan oleh peneliti ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh secara simultan konsistensi pendidikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($3,543 > 0,051$) yang berarti bahwa secara simultan

(bersama-sama) konsistensi pendidikan yang terdiri dari kesesuaian jurusan (X_1) dan jenjang pendidikan (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam konsistensi pendidikan karyawan (X) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan yang ada pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang. Sehingga dapat disimpulkan variabel kesesuaian jurusan dan variabel jenjang pendidikan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Secara parsial penelitian ini mampu membuktikan bahwa adanya pengaruh dari variabel konsistensi pendidikan yang terdiri dari kesesuaian jurusan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena salah satu variabel tersebut memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Variabel kesesuaian jurusan (X_1) memiliki nilai koefisien regresi yang telah di standarisasi sebesar 0,290. Didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1,900 dan didapatkan nilai signifikan sebesar 0,065. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih daripada t_{tabel} ($1,900 > 1,683$). Sedangkan variabel X_2 memiliki nilai koefisien regresi yang telah di standarisasi sebesar 0,181. Didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1,184 dan didapatkan nilai signifikan sebesar 0,243. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih kecil daripada t_{tabel} ($1,184 < 1,683$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kesesuaian jurusan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah

Cabang Malang. Sedangkan variabel jenjang pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dengan latar pendidikan yang kurang sesuai dengan bidang kerja yang dikerjakan dapat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dicapai oleh karyawan. Jurusan yang dianggap kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat mengurangi berhasil tidaknya kinerja perusahaan. Tetapi apabila karyawan memiliki kemampuan untuk cepat beradaptasi dengan bidang pekerjaannya hal ini tidak akan menghambat kinerja perusahaan.

Perusahaan perlu menempatkan karyawannya pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Karena karyawan akan dituntut untuk bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan. Dengan kesesuaian jurusan yang telah ditempuh oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan diharapkan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kesesuaian jurusan ini dapat memberikan dampak bagi karyawannya, karena pengetahuan dan teori yang diterima selama masa pendidikan dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada konsistensi pendidikan untuk variabel jenjang pendidikan (X_2) menunjukkan nilai dari t_{hitung} sebesar 1,184 dan koefisien beta 0,181. Hal ini berarti bahwa H_2 (hipotesis kedua) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari variabel kesesuaian jurusan dan jenjang pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah ditolak. Karena tidak semua variabel bebas

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t terlihat bahwa hanya variabel kesesuaian jurusan yang berpengaruh terhadap kinerja.

Hal tersebut mengartikan bahwa variabel jenjang pendidikan (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang. Perusahaan perlu memberikan kesempatan bagi karyawannya yang ingin melanjutkan pendidikan. Pemberian kesempatan ini seharusnya diberikan pada seluruh karyawannya sehingga dapat diratakan kepada seluruh karyawan yang bertugas dalam kegiatan operasional perusahaan.

Jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Hal ini tampak jelas dari hasil pengolahan data kuesioner responden yang menyatakan bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan guna mendukung kinerja karyawan dan juga jenjang pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan telah sesuai dengan kebutuhan dan syarat yang ditawarkan oleh perusahaan. Misalnya karyawan yang setara dengan lulusan SLTA baik dari pendidikan umum maupun pendidikan kejuruan ditempatkan pada bagian *teller*, dimana pelatihan dan pendidikan yang diberikan akan sangat berbeda dengan karyawan yang memiliki posisi atau peranan yang lebih penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh perusahaan adalah pelatihan dan pendidikan mengenai dasar-dasar bank syariah. Pelatihan dan pendidikan dasar tersebut diberikan

pada seluruh karyawan yang bekerja dalam lini operasional perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara konsistensi pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan juga menganalisis data yang berasal dari kuesioner, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) dari konsistensi pendidikan yang terdiri dari variabel kesesuaian jurusan dan jenjang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa f_{tabel} bernilai sebesar 3,543. Hal tersebut berarti nilai f_{tabel} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{hitung} .
2. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara parsial (terpisah) dari konsistensi pendidikan yang terdiri dari variabel kesesuaian jurusan dan jenjang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang.
3. Secara parsial hanya variabel kesesuaian jurusan yang

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Variabel jenjang pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Pemberian pelatihan dan pendidikan guna meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dapat berupa pemberian pendidikan tentang dasar-dasar perbankan yang berbasis syariah.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari hasil penelitian, maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mendukung kinerja karyawan, pihak Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang diharapkan mampu untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan agar nasabah merasa puas dengan layanan yang diberikan.
2. Diharapkan perusahaan untuk terus memberikan pelatihan dan pendidikan pada karyawan guna meningkatkan pengetahuan dan kinerja karyawan. Pemberian pelatihan dan pendidikan seharusnya tidak hanya diberikan pada karyawan yang berstatus pegawai tetap ataupun calon pegawai. Melainkan juga diberikan pada karyawan yang berstatus pegawai tidak tetap. Karena pegawai tidak tetap juga memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan.
3. Bagi peneliti lain yang berminat untuk melanjutkan

penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakannya yaitu dengan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga lingkup penelitian bisa menjadi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonimus, Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20. Tahun 2003.
- Efendi, Hariandja Marihot Tua. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Edisi I, Cetakan ketiga.* Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BPFPE: Yogyakarta.
- Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi.* Rajawali Pers: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT Remaja Rosda Karya : Bandung.
- Mathis, L. Robert & Jackson, H. John. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10.* Salemba Empat: Jakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Rieneka Cipta: Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan.* BPFPE: Yogyakarta.
- Ranupandojo. 2001. *Manajemen Personalia.* BPFPE: Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Rajawali Press: Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja.* Sinar Baru: Bandung.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2006. *Metodologi Penelitian Survey.* LP3ES: Jakarta.
- Tilaar. 2001. *Manajemen Pendidikan Nasional.* Rosadakarya: Bandung.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi.* Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kerja Edisi 1.* PT Raja GrafindoPersada: Jakarta.