

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PROGRAM  
PELATIHAN DASAR PERBANKAN SYARIAH TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BANK JATENG SYARIAH  
KANTOR CABANG SEMARANG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
dalam Ilmu Perbankan Syariah



Oleh :

**SHOFA SALSABILA RIZQIYA**

**NIM. 1805036109**

**S1 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2022**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

A.n. Sdr. Shofa Salsabila Rizqiya

Kpd. Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi dari saudara:

Nama : Shofa Salsabila Rizqiya

NIM : 1805036109

Judul Skripsi : **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Program Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Semarang, 18 Agustus 2022

Pembimbing I



**Heny Yuningrum, SE., M.Si**

NIP. 19810609200710200

Pembimbing II



**Mashilal, SEL., M.Si**

NIP. 198405162019031005

## PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka (kampus III) Ngaliyan Telp/Fax. (024) 7624691 Semarang 50185

### PENGESAHAN

Naskah skripsi dengan:

Judul : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Program Pelatihan Dasar  
Perbankan Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Jateng  
Syariah Kantor Cabang Semarang  
Nama : Shofa Salsabila Rizqiya  
NIM : 1805036109  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Telah diujikan dalam sidang munaqasyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus pada tanggal 21 September 2022.

Dengan demikian dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (satu) Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam tahun akademik 2021/2022.

Semarang, 27 September 2022

Ketua Sidang

**Naili Saadah, SE., M.Si., AK**  
NIP. 198803312019032012

Sekretaris Sidang

**Mashilal, SEI, Msi**  
NIP. 198405162019031005

Penguji I

**Elysa Najachah, SEL., MA**  
NIP. 199107192019032017

Penguji II

**Cita Sary Dja'akum, SHI., MEI**  
NIP. 198204222015032004

Pembimbing I

**Heny Yuningram, SE., M.Si.**  
NIP. 198106092007102005

Pembimbing II

**Mashilal, SEI, Msi**  
NIP. 198405162019031005



## **MOTTO**

**“Kun Anta Tazdada Jamala”**

**“Jadilah dirimu sendiri pasti akan menambahkan kebaikan yang ada”**

**(Humood AlKhudher)**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT. Yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya, Ibu Yuni Marfuah dan Bapak Sholikhin yang telah menjadi penyemangat hidup tiada habisnya, serta yang telah memberikan dukungannya baik berbentuk doa, moral, maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Adik saya yaitu Marwa Asma Lathifatus Salekha sebagai pemberi kebahagiaan dan semangat dalam hidup saya dan senantiasa memberikan doa agar diberi kemudahan dalam pengerjaan skripsi ini.
3. Wali dosen saya yaitu Bapak Setyo Budi Hartono, S.A.B, M.Si yang selalu memberikan semangat dan dukungannya selama saya kuliah dan memudahkan saya pada saat acc judul skripsi
4. Dosen pembimbing I saya yaitu Ibu Heny Yuningrum ,SE., M.Si yang selalu memberikan masukan dan arahnya dengan penuh kesabaran dalam penelitian skripsi ini.
5. Dosen pembimbing II saya yaitu Bapak Mashilal,SEI., M.Si yang juga selalu memberikan masukan dan arahnya dengan penuh kesabaran dalam penelitian skripsi ini.
6. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, terimakasih atas semangat dan doa yang telah diberikan serta ikut andil dan berkontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini.

## DEKLARASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shofa Salsabila Rizqiya

NIM : 1805036109

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PROGRAM  
PELATIHAN DASAR PERBANKAN SYARIAH TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BANK JATENG SYARIAH KC  
SEMARANG**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dan ditulis dengan penuh kejujuran dan rasa tanggung jawab. Skripsi ini asli dan belum pernah ditulis dan diterbitkan dimanapun dan oleh siapapun dengan bagian tertentu yang telah tertera rujukan sumber penulisannya.

Semarang, 15 Agustus 2022

Deklarator,



Shofa Salsabila Rizqiya

NIM. 1805036109

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, segala puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh latar Belakang Pendidikan Dan Program Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Terhadap Peningkatan kinerja Karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang ” dengan baik. Sholawat serta salam senantiasa penulis curahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Semoga kita diakui sebagai umatnya dan mendapat syafaatnya di hari akhir nanti.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan, namun berkat bimbingan, dorongan, serta arahan baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak, maka kekurangan tersebut bisa dilalui oleh penulis. Penulis hanya dapat mengucapkan terimakasih atas bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Tujuan dari penulisan skripsi ini yaitu untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang beserta para Wakil Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Pimpinan dan karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian ini.
4. Ibu Heny Yuningrum, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan juga selaku Pembimbing I yang selalu membimbing, memberikan nasehat dan masukan selama

perkuliahan dan penulisan skripsi.

5. Bapak Mashilal,SEI., M.Si selaku Pembimbing II yang telah membimbing dengan sabar, memberikan nasehat, masukan, dan semangat dalam penulisan skripsi.
6. Setyo Budi Hartono, S.A.B, M.Si selaku Wali Dosen yang telah memberikan pengarahan selama kuliah
7. Segenap Dosen serta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya Program Studi S1 Perbankan Syariah.
8. Keluarga tercinta, kedua orang tua saya Bapak Sholikhin dan Ibu Yuni Marfua serta adik saya Marwa Asma Lathifatul Salekha yang tulus memberikan kasih sayangnya, support, motivasi, dan doa yang tiada henti untuk saya.
9. Teman-teman Prodi Perbankan Syariah khususnya kelas PBASC 18
10. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulisan Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa apa yang telah dilakukan dalam proses pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun penulis sudah berusaha yang terbaik dari ketidaksempurnaan. Oleh karena itu, penulis akan menerima kritik dan saran dengan lapang dada. Dan semoga naskah skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi merupakan suatu pengalihan antara jenis huruf ke jenis huruf lainnya. Pada umumnya terdapat banyak istilah Arab dalam skripsi, baik berupa nama orang, jenis buku, nama lembaga dan berbagai istilah lainnya yang tertulis menggunakan huruf Arab dan kemudian diterjemahkan dengan huruf latin. Oleh karena itu, dalam skripsi ini diperlukan adanya transliterasi yang menjadikan konsisten dalam penulisan :

### A. Konsonan

ء = '	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = '	ي = y
ذ = dz	غ = gh	
ر = r	ف = f	

### B. Vokal

اَ = a
اِ = i
اُ = u

**C. Diftong**

ي ا = ay

و ا = aw

**D. Syaddah (-)**

*Syaddah* dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya ب الط *al-thibb*.

**E. Kata Sandang (... ال)**

Kata sandang (... ال) ditulis dengan *al*-.... misalnya الصناعة = *al-shina* 'ah. *Al*- ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

**F. Ta' Marbutah (ة)**

Setiap *ta' marbutah* ditulis dengan "h" misalnya الطبيعية المعيشة = *al-ma'isyah al-thabi'iyah*.

## ABSTRAK

Industri perbankan syariah semakin meningkat di Indonesia. Oleh karena itu, perbankan syariah harus mampu meningkatkan kinerja dengan mendapatkan lebih banyak sumber daya manusia yang kompeten agar lebih meningkatkan laju pertumbuhan industri perbankan syariah di masa depan. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari bank syariah. Sumber daya manusia yang baik haruslah memiliki keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang baik dalam kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan dasar perbankan syariah terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Syariah KC Semarang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling* jenuh dengan responden sebanyak 31 karyawan dimana total sampel sama dengan jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Model analisis data menggunakan Model Analisis Regresi Linier Berganda. Sedangkan teknik analisis data menggunakan Uji Statistik F, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), dan Uji Statistik t. Data pada penelitian diproses menggunakan program aplikasi SPSS versi 25. Penelitian dilakukan pada bulan Mei 2022 sampai Juli 2022.

Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Syariah KC Semarang. Sedangkan, variabel pelatihan dasar perbankan syariah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang. Sementara itu, variabel latar belakang pendidikan dan pelatihan dasar perbankan syariah secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Syariah KC Semarang.

**Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan Kerja, Kinerja, Sumber Daya Manusia, Karyawan, Bank Syariah**

## ABSTRACT

The Islamic banking industry is increasing in Indonesia. Therefore, Islamic banking must be able to improve performance by obtaining more competent human resources in order to further increase the growth rate of the Islamic banking industry in the future. Human resources are an important part of Islamic banks. Good human resources must have good skills, knowledge, and attitudes in their performance. This study aims to determine the effect of educational background and basic training in Islamic banking on employee performance at Bank Jateng Syariah KC Semarang.

This research uses quantitative research with sampling technique using *sampling* with 31 employees as respondents where the total sample is equal to the total population. This study uses primary data obtained through the distribution of questionnaires. The data analysis model uses Multiple Linear Regression Analysis Model. Meanwhile, the data analysis technique used the F Statistical Test, the Coefficient of Determination ( $R^2$ ), and the t-Statistical Test. The data in the study were processed using the SPSS version 25 application program. The study was conducted from May 2022 to July 2022.

The results of the study indicate that the educational background variable has no significant effect on employee performance at Bank Jateng Syariah KC Semarang. Meanwhile, the basic training variable for Islamic banking has a positive and significant effect on the performance of the employees of Bank Jateng Syariah KC Semarang. Meanwhile, the variables of educational background and basic training in Islamic banking simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Bank Jateng Syariah KC Semarang.

**Keywords: Education, Job Training, Performance, Human Resources, Employees, Islamic Bank**

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>DEKLARASI .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>1.5 Sistematika Penulisan.....</b>	<b>10</b>
<b>BAB II.....</b>	<b>12</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Kajian Teoritis .....</b>	<b>12</b>
<b>2.3.1 Pendidikan.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1.2 Kinerja.....</b>	<b>15</b>
<b>2.1.3 Pelatihan Kerja.....</b>	<b>23</b>
<b>2.1.4 Sumber Daya Manusia.....</b>	<b>30</b>
<b>2.2 Tinjauan Pustaka.....</b>	<b>32</b>
<b>2.3 Kerangka Berpikir .....</b>	<b>39</b>

<b>2.4</b>	<b>Hipotesis</b> .....	41
<b>BAB III</b>	.....	42
<b>METODE PENELITIAN</b>	.....	42
<b>3.1</b>	<b>Jenis Penelitian</b> .....	42
<b>3.2</b>	<b>Sumber Data</b> .....	42
<b>3.3</b>	<b>Populasi dan Sampel</b> .....	42
<b>3.4</b>	<b>Teknik Pengumpulan Data</b> .....	43
<b>3.5</b>	<b>Instrumen Penelitian</b> .....	44
<b>3.6</b>	<b>Definisi Operasional Variabel</b> .....	45
<b>3.7</b>	<b>Metode Analisis Data</b> .....	47
<b>3.7.1</b>	<b>Uji Validitas</b> .....	47
<b>3.7.2</b>	<b>Uji Reliabilitas</b> .....	47
<b>3.8</b>	<b>Uji Asumsi Klasik</b> .....	48
<b>3.8.1</b>	<b>Uji Normalitas</b> .....	48
<b>3.8.2</b>	<b>Uji Multikolinieritas</b> .....	49
<b>3.8.3</b>	<b>Uji Heteroskedastisitas</b> .....	50
<b>3.9</b>	<b>Analisis Regresi Linier Berganda</b> .....	51
<b>3.9.1</b>	<b>Uji T tes (Uji Secara Parsial)</b> .....	51
<b>3.9.2</b>	<b>Uji F (Simultan)</b> .....	52
<b>3.9.3</b>	<b>Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)</b> .....	52
<b>BAB IV</b>	.....	54
<b>ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b>	.....	54
<b>4.1</b>	<b>Deskripsi Objek Penelitian</b> .....	54
<b>4.1.1</b>	<b>Profil Bank Jateng Syariah</b> .....	54
<b>4.1.2</b>	<b>Visi dan Misi Bank Jateng Syariah</b> .....	55
<b>4.1.3</b>	<b>Tugas dan Wewenang Pengurus Bank Jateng Syariah Cabang Semarang</b> 56	
<b>4.2</b>	<b>Deskripsi Data dan Karakteristik Responden</b> .....	63
<b>4.2.1</b>	<b>Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</b> .....	63
<b>4.2.2</b>	<b>Data Responden Berdasarkan Usia</b> .....	63
<b>4.2.3</b>	<b>Data Responden Berdasarkan Pendidikan</b> .....	64

4.2.4	<b>Data Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja</b> .....	65
4.3	<b>Uji Validitas</b> .....	65
4.4	<b>Uji Reliabilitas</b> .....	67
4.5	<b>Uji Asumsi Klasik</b> .....	68
4.5.1	<b>Uji Normalitas</b> .....	68
4.5.2	<b>Uji Multikolinieritas</b> .....	69
4.5.3	<b>Uji Heteroskedastisitas</b> .....	70
4.6	<b>Analisis Regresi Linier Berganda</b> .....	71
4.6.1	<b>Uji T (<i>T Test</i>)</b> .....	73
	<b>Uji F (Uji Simultan)</b> .....	74
4.6.2	<b>Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</b> .....	75
4.7	<b>Pembahasan Hasil dan Analisis Data</b> .....	75
4.7.1	<b>Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang</b> .....	75
4.7.2	<b>Pengaruh Pelatihan Dasar Perbankan Syariah (X2) terhadap Kinerja Karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang</b> .....	77
4.7.3	<b>Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Dasar Perbankan Syariah terhadap Kinerja Karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang</b> .....	78
<b>BAB V</b>	.....	80
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	.....	80
5.1	<b>Kesimpulan</b> .....	80
5.2	<b>Saran</b> .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	83
<b>LAMPIRAN</b>	.....	90
<b>Lampiran 1</b>	.....	90
<b>Lampiran 2</b>	.....	96
<b>Lampiran 3</b>	.....	100
<b>Lampiran 4</b>	.....	107
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	.....	107

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Pedoman Skala Likert .....	44
Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian .....	45
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	63
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja.....	65
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas .....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	70
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji T.....	73
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	74
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	40
--------------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia harus mempunyai keterampilan, pengetahuan, serta sikap untuk unggul terhadap suatu kinerja. Sebuah perusahaan juga harus mampu mengelola karyawannya agar dapat melakukan pekerjaannya secara optimal.<sup>1</sup> Karyawan dengan kinerja yang baik bisa dengan cepat dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan karyawan dengan kinerja yang kurang baik akan lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bisa memberikan dampak buruk bagi kelangsungan perusahaan.<sup>2</sup>

Penting untuk diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat meningkatkan kualitas kinerja yang ada di perusahaan. Beberapa faktor tersebut adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja dan kepribadian pegawai. Pelatihan mampu menumbuhkan suatu sikap dan keterampilan hingga kecerdasan intelektual yang menjadikan individu memiliki kecakapan, kecerdasan, dan memiliki akhlak yang mulia. Dengan latar belakang pendidikan dan pelatihan yang memadai, pekerja akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan produktif.

Pesatnya pertumbuhan sektor perbankan syariah tentunya akan menimbulkan persaingan yang ketat antar bank. Oleh karena itu, perbankan syariah harus mampu meningkatkan kinerjanya dengan memiliki tenaga kerja

---

<sup>1</sup> Sugijono, "Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia", 11 (2015), 214–215.

<sup>2</sup> Desak Dewi, I Swarendra, and Ni Yulianthini, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *E-Journal Bima Universitas Pendidikan Ganesha*, 4 (2016), 13–22.

yang lebih berkompeten guna meningkatkan laju pertumbuhan perbankan syariah di masa depan. Sumber daya manusia adalah bagian penting dari perusahaan. Jika sumber daya manusia di perusahaan berkualitas maka akan meningkatkan kinerja perusahaan sehingga memungkinkan untuk bersaing dengan perusahaan lain.<sup>3</sup>

Namun, sektor perbankan syariah saat ini masih terkendala oleh masalah sumber daya manusia, yang seringkali mempengaruhi dan berdampak pada transaksi keuangan syariah. Hal ini karena institusi akademik di bidang ini sangat terbatas dan masih kekurangan tenaga terdidik yang berpengalaman di bidang perbankan syariah. Sebagai contoh, sebagian besar tenaga kerja bank syariah saat ini tidak berlatar belakang pada bidang perbankan syariah, namun memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda, sehingga sebagian besar dari mereka tidak memiliki pengalaman perbankan syariah. Selain itu dalam proses rekrutmen ada juga yang hanya melakukan pergeseran kedudukan saja, yang awalnya di bank konvensional lalu diminta untuk pindah ke bank syariah. Ini merupakan hal yang menyebabkan pengetahuan mereka tentang keIslaman yang masih kurang karena tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi Islam.<sup>4</sup>

Seperti yang dikatakan Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati, industri keuangan syariah telah berkembang pesat sejak berdirinya Bank Syariah pada tahun 1992, namun tantangan dari segi sumber daya manusia perlu ditingkatkan untuk dapat bersaing. Menurut perhitungannya, Menteri Sri Mulyani menjelaskan bahwa setiap tahun terdapat 40 ribu lulusan pendidikan ekonomi dan keuangan syariah, yang merupakan jumlah yang besar, namun

---

<sup>3</sup> Muhammad Rafii and Seno Andri, "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru", *Jom FISIP Vol. 2 No. 1 Februari 2015*, 2.1 (2015), 1–12.

<sup>4</sup> Abu Fahmi and others, *Hrd Syariah Teori Dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014).

jumlah tersebut juga membawa masalah, yaitu tidak setaranya perbandingan antara permintaan pasar dengan sumber daya manusia yang dihasilkan. “90% tenaga kerja yang bekerja di industri keuangan syariah bukanlah lulusan S1 Ekonomi Syariah dan Keuangan Syariah, melainkan dari program sarjana lainnya. Hal ini dikarenakan lulusan tersebut belum banyak dibekali dengan kompetensi teknis yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sementara dari perspektif dunia bisnis, lebih mudah dan lebih murah untuk memanfaatkan apa yang tersedia dan kemudian memberikan sedikit pengetahuan tentang ekonomi Islam.”<sup>5</sup>

Hal ini diperkuat dengan hasil pra-survey yang dilakukan di Bank Jateng Syariah KC Semarang yang menunjukkan bahwa banyak pegawai yang tidak memiliki latar belakang pendidikan perbankan syariah dan beberapa ada yang didapat dari pergeseran posisi yang semula berada di bank konvensional kemudian dipindahkan ke bank syariah yang sudah pasti memiliki perbedaan sistem dan prinsip dasar perbankan sehingga karyawan tidak banyak yang memiliki pemahaman tentang sistem perbankan syariah dalam menjalankan transaksi antar pihak bank, nasabah, maupun investor. Namun, latar belakang pendidikan yang berbeda tidak serta merta menjadi tolak ukur dalam menjadi karyawan karena mereka sebelumnya telah dibekali pelatihan tentang perbankan syariah.

Menurut narasumber wawancara yaitu Ibu Ratna selaku *back office*, di Bank Jateng Syariah KC Semarang terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki latar belakang Ekonomi Islam tetapi tidak mempengaruhi performa kinerja tiap-tiap karyawan karena sebelumnya mereka sudah dibekali dengan berbagai macam pelatihan. Pelatihan dilakukan pada waktu yang berbeda dan memiliki beberapa kepentingan. Misalnya ada pembaruan sistem yang

---

<sup>5</sup> Jefri prabu Prakoso, "Ekonomi Syariah Melesat, Tapi Kualitas SDM Belum Bisa Mengimbang", <https://m.bisnis.com/amp/read/20201229/9/1336563/ekonomi-syariah-melesat-tapi-kualitas-sdm-belum-bisa-mengimbangi>, diakses pada tanggal 21 Juli 2020.

mengharuskan seluruh pegawai untuk melakukan pelatihan pada sistem yang baru dan pelatihan juga berbeda untuk setiap divisi karena pegawai memerlukan pemahaman dan pelatihan khusus terkait transaksi perbankan syariah di masing-masing divisi.<sup>6</sup> Menurut Bapak Andik selaku pelaksana seksi SDM dan Umum, di Bank Jateng Syariah KC Semarang pelatihan digunakan untuk pegawai baru, pegawai yang melakukan pergeseran dari bank konvensional ke bank syariah, dan pegawai lama dengan tujuan untuk merefresh pengetahuan baru. Pelatihan dilakukan dalam waktu 2 bulan, 6 bulan dan ada yang 1 tahun sesuai dengan program kerja sehingga memungkinkan pelatihan tidak hanya dilakukan sekali.<sup>7</sup>

Hal ini sejalan dengan temuan hasil penelitian oleh Naswiatul Faridah dan Lailatul Hikmah<sup>8</sup> dan Shonia Lingga Pratiwi dan Hendry Cahyono<sup>9</sup> yang menyatakan bahwasanya latar belakang pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan temuan hasil penelitian oleh Dian Muzerika, Nevi Hasnita, Evy Iskandar<sup>10</sup> dimana penelitian tersebut menyatakan bahwasanya latar belakang pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Novianti Rianti

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang, 2 april 2022

<sup>7</sup> Wawancara dengan Karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang, 2 april 2022

<sup>8</sup> Faridah Naswiatul and Hikmah Lailatul, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia", *Jurnal Perbankan Syariah Darussalam*, 1 (2021), 73.

<sup>9</sup> Shonia Lingga Pratiwi and Hendry Cahyono, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri Kcp. Lamongan", *Jurnal Ekonomi Islam*, 1 (2018), 152.

<sup>10</sup> Dian Muzerika, Nevi Hasnita, and Evy Iskandar, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP.Jantho", *Jurnal Jihbiz*, 1 (2019), 15.

Putri dan Sri Langgeng Ratnasari<sup>11</sup> menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seperti yang diketahui perbankan syariah memiliki perbedaan yang mencolok dibandingkan dengan bank konvensional, akan tetapi sistem teknologi yang digunakan oleh kedua jenis perbankan tersebut adalah sama, dimana perbedaan tersebut terletak pada segi akad yang digunakan, produk/jasa yang ditawarkan, hingga jenis investasi pun memiliki perbedaan. Dalam pelayanannya harus benar-benar memperhatikan prinsip syariah yang didukung dengan karyawan yang berkompeten di bidangnya. Keadaan ini menyebabkan timbulnya keraguan apakah karyawan perbankan syariah bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan pastinya sangat mempengaruhi kualitas pelayanan kepercayaan nasabah pada industri perbankan syariah, apabila hal ini ditinggalkan saja maka perkembangan industri perbankan syariah pasti akan menghadapi kendala. Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan kualitas untuk menerapkan ekonomi Islam di semua industri perbankan syariah hal ini perlu mendapat perhatian khusus oleh kita semua, karena tanpa dukungan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas baik maka sistem pelayanan yang baik tidak akan berjalan dengan lancar.<sup>12</sup>

Masalah tersebut dapat diatasi dengan memerlukan beberapa cara. Beberapa caranya yaitu dengan melakukan pelatihan dasar tentang perbankan syariah, melakukan kerja sama dengan beberapa perguruan tinggi yang lulusan mahasiswanya berlatar belakang ekonomi Islam tentunya yang telah mendapat pembelajaran tentang perbankan syariah. Ini bertujuan agar

---

<sup>11</sup> Novianti Rianti Putri and Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam", *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, Dan Manajemen Bisnis*, 7 (2019), 48.

<sup>12</sup> Anas Santoso, "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah "(Universits Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019.

mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, profesional dan diharapkan mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah serta mahir mengkomunikasikan tentang manfaat produk dan jasa bank syariah kepada nasabah secara benar dan jelas sesuai dengan prinsip syariah agar nasabah mendapatkan manfaat dan keuntungan.<sup>13</sup>

Tidak mudah untuk mencari calon pegawai di perbankan syariah, sebab pegawai di perbankan syariah dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan yang beragam terkhusus di bidang keIslaman karena sebagaimana mahasiswa yang lulus di perguruan tinggi negeri dengan latar belakang ekonomi Islam pun juga ada yang kurang memiliki kemampuan dan skill di bidang perbankan syariah.<sup>14</sup> Jadi industri perbankan syariah harus mulai selektif pada saat rekrutmen dan seleksi. rekrutmen mengacu pada proses pencarian calon pegawai dari awal pencarian kandidat hingga akhir diterimanya lamaran calon pegawai yang dinilai layak dan memenuhi persyaratan, lalu data hasil dari beberapa lamaran calon pegawai dikumpulkan dan kemudian diseleksi kembali. Proses seleksi tersebut merupakan kegiatan yang menjadi penentuan apakah calon pegawai yang telah melamar diterima atau ditolak lamarannya.<sup>15</sup>

Setelah itu dilakukan pelatihan kerja yang merupakan proses untuk pemberian pembinaan tenaga kerja secara terus menerus. Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan kerja yang dilakukan

---

<sup>13</sup> Fahmi and others.

<sup>14</sup> Nur Rohmatin and Andri Brawijaya, "Analisis Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta (Studi Di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta)", *Jurnal Nisbah Volume. 2 No. 1 Tahun 2016*, 2 (2016), 145–59.

<sup>15</sup> Fahmi and others.

perusahaan ini tentunya memiliki tujuan agar seluruh karyawan bisa memahami dasar-dasar perbankan syariah, memiliki keterampilan, pengetahuan dan produktivitas yang baik dalam bekerja karena hal ini sangat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja pegawai di masa depan. Kinerja perbankan syariah juga bisa dikelola secara profesional. Maka pelatihan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan karena pegawai yang terlatih akan memiliki kemampuan yang lebih baik. Begitu juga jika pegawai tidak terlatih akan lebih kesulitan menjalankan pekerjaan yang menjadikan kinerja mereka menjadi kurang efektif<sup>16</sup>.

Seperti yang dinyatakan Stefanie Santoso, Billy Jonathan, Deborah C Widjaja, Regina Jokom dalam penelitiannya, bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan faktor yang paling berpengaruh pada saat penelitian adalah materi yang diberikan.<sup>17</sup> Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Charles Willson, Hikmah yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.<sup>18</sup>

Efektivitas kinerja merupakan kondisi yang memperlihatkan tingkatan kesuksesan suatu aktivitas manajemen dalam mencapai tujuan tertentu. Tingkat kesuksesan tersebut terdiri dari beban kerja, kualitas pekerjaan, hingga ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Guna mencapai efektivitas kinerja pun perlu didukung oleh sumber daya manusia dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil efektif dan efisien. Salah satu faktor yang mendukung efektivitas kinerja adalah kemampuan. Kemampuan tersebut

---

<sup>16</sup> Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewel, and Irvan Trang, "Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado", *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 354 - 372*, 5 (2017).

<sup>17</sup> Stefanie Santoso and others, "Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawab Bumu Syrabaya City Resort", *Jurnal Anajmen Ekonomu*, 3 (2018), 195.

<sup>18</sup> Charles Willson and Hikmah, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima", *Jurnal Emba*, 8 (2020), 82.

merupakan individu dengan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Karakteristik tersebut mempunyai hubungan sebab akibat dengan kinerja atau efektivitas kinerja yang baik.<sup>19</sup>

Perbedaan latar belakang karyawan membuat hasil kinerja karyawan berbeda<sup>20</sup>. Perbedaan jenis pelatihan dan intensitas nya juga mampu membedakan hasil kerja karyawan. Tetapi, pada penelitian lain ditemukan pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan latar belakang pendidikan juga tidak mempengaruhi kinerja karyawan<sup>21</sup>. Perbedaan tersebut menunjukkan pentingnya mengetahui secara mendalam dengan sebuah penelitian. Berdasarkan berdasarkan uraian sebelumnya, penulis tertarik untuk meneliti lebih detail tentang **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Program Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas untuk lebih memahami permasalahan yang akan diteliti maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan dasar perbankan syariah terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang?
3. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan dasar perbankan syariah terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang?

---

<sup>19</sup> Bangun Wilson, *Intisari Manajemen* (Bandung: PT Refika Aditama, 2008).

<sup>20</sup> Novianti Putri and Sri Ratnasari, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam”, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, Dan Manajemen Bisnis*, 7 (2019), 48–55.

<sup>21</sup> Ida Farida, Sunandar, and Aryanto, “Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja UMKM Di Kota Tegal”, *MONEX*, 8 (2019), 81.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai rumusan masalah yang sudah dipaparkan tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang.
2. Menganalisis pengaruh program pelatihan dasar perbankan syariah bagi peningkatan kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang.
3. Menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan program pelatihan dasar perbankan syariah bagi peningkatan kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian yang diharapkan tercapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**  
Diharapkan penelitian ini mendukung dan berperan serta dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang akademik tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pelatihan serta dapat dijadikan referensi untuk pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan dan efektivitas pelaksanaan pelatihan kerja.
2. **Manfaat Praktis**  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi perusahaan untuk memahami efektivitas pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Bank Jateng Syariah KC Semarang, sehingga dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan memperoleh manfaat yang diharapkan, dan dapat meningkatkan sistem

pelatihan yang lebih baik untuk pekerjaan lain di masa depan, dapat digunakan sebagai bahan evaluasi kebijakan sumber daya manusia dan proses pembuatan kebijakan kedepannya.

3. Bagi peneliti

Sebagai syarat untuk menyelesaikan studi S1 Perbankan syariah dan untuk menambah ilmu pengetahuan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan urutan penyajian dari setiap bab yang dirinci, diringkas, dan dirancang dengan jelas untuk memudahkan pemahaman dari penelitian ini. Pembahasan penelitian ini memuat klasifikasi yang dibagi menjadi lima bab, yaitu:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah yang menjadi dasar adanya penelitian. Rumusan masalah ditulis dalam bentuk pertanyaan yang gunanya untuk memfokuskan pembahasan. Tujuan dan manfaat penelitian yang merupakan alasan pentingnya penelitian ini dilakukan. Sistematika penulisan berisi pembahasan mengenai urutan penyajian penelitian dengan tujuan memudahkan saat mengecek bagian-bagian penelitian.

#### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Berisi tentang teori atau ide yang berkaitan dengan variabel penelitian, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, waktu dan lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan definisi operasional.

#### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang deskripsi hasil data penelitian dan pembahasan.

## **BAB V PENUTUP**

Berisi kesimpulan dan saran dari penelitian.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teoritis**

##### **2.3.1 Pendidikan**

Tingkat pendidikan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 2 Tahun 2003 dijelaskan sebagai suatu tahapan pendidikan yang telah memiliki ketetapan yang diselaraskan dengan peningkatan peserta didik, serta disesuaikan dengan target yang ingin dicapai dan dikembangkan.<sup>22</sup> Pendidikan merupakan suatu proses dimana individu dituntut mampu meningkatkan kemampuan, sikap, pemikiran, serta perilaku lainnya sehingga individu juga mampu bertumbuh dalam lingkungan sosialnya dan menyesuaikan diri terhadap fenomena sosial yang sedang berlangsung atau dengan kata lain, pendidikan mampu terpengaruh oleh lingkungan sosial individu hingga mampu mengubah suatu perilaku, pemikiran, hingga sikap secara permanen. Pendidikan juga didefinisikan sebagai suatu proses yang memiliki sistem yang beragam yang telah ditetapkan sebelumnya dengan harapan individu mendapatkan wawasan, pemahaman, serta langkah yang sesuai dalam melakukan suatu tindakan untuk memenuhi kebutuhannya.<sup>23</sup>

##### **2.1.1.1 Peran Pendidikan**

Peran suatu pendidikan yaitu mampu menyediakan suatu bimbingan, pengajaran, serta pelatihan bagi peserta didiknya. Di sisi lain, suatu organisasi yang mempekerjakan seorang pekerja juga perlu menyediakan bimbingan pada lingkaran organisasinya

---

<sup>22</sup> Undang-undang, No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

<sup>23</sup> Made Pidarta, *Landasan Kependidikan : Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997).

melalui kelompok manajemen yang terbiasa melaksanakan aktivitas bersifat operasional dengan harapan mampu menumbuhkan bahkan memenuhi kebutuhan kinerja yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Sementara itu pada sisi yang berbeda, pendidikan formal dianggap sebagai modal terpenting dalam penguasaan suatu disiplin ilmu. Sekalipun ilmu tersebut masih memerlukan penyesuaian dengan ketentuan tertentu oleh organisasi tersebut.<sup>24</sup>

Pendidikan yang telah dilalui oleh karyawan berpengaruh juga untuk membentuk kepribadiannya. Berbekal pendidikan yang didapat, karyawan akan mampu menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pendidikan mengacu pada pengetahuan dan wawasan tentang lingkungan kerja secara keseluruhan dan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk berpikir tentang kinerja pekerjaannya. Untuk kinerja karyawan yang baik maka diperlukan karyawan dengan pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya karena dapat memberikan wawasan dan inovasi yang lebih luas sehingga dapat mencapai standar yang diharapkan.<sup>25</sup>

#### **2.1.1.2 Peran Pendidikan Dalam Pembangunan SDM**

Pendekatan yang baik diperlukan dalam mewujudkan suatu pengembangan sumber daya manusia secara utuh dimana pendekatan yang digunakan tersebut, dalam sistem pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kebudayaan hingga

---

<sup>24</sup> Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, Cet. 1 (Bandung: Pustaka Setia, 2014).

<sup>25</sup> Andi Rasma Ayu, Gunawan, and Harifuddin, "Pengaruh Pendidikan , Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng", *Jurnal Mirai Management*, 1 (2016).

suatu kultur di masyarakat. Pendekatan kultural merupakan suatu langkah dalam pengadaan perubahan menuju suatu tingkatan kondisi yang lebih baik.<sup>26</sup> Pendidikan berperan sebagai pendorong pada setiap diri peserta didik agar memiliki kemampuan dalam pengembangan seluruh potensi dalam rangka pemenuhan dirinya sesuai dengan kebutuhan dan spesifikasi fokus pada masing-masing peserta didik.<sup>27</sup> Sejak terlaksananya otonomi daerah, pengelolaan sumber daya manusia pada tiap daerah baik pada tingkat provinsi hingga kabupaten/kota memang cukup mengundang keprihatinan, sebab masih adanya pemimpin daerah yang mengabdikan kekuasaan besarnya untuk mencapai tujuan pribadi seperti penempatan para pekerja yang dinilai asal-asalan hingga tidak memperhatikan aspek profesionalisme.

Sumber daya manusia merupakan pilar utama dalam pengimplementasian desentralisasi pendidikan. Kesiapan sumber daya manusia juga menghasilkan banyak kekhawatiran diantaranya, masih kurangnya lapangan kerja yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada, sehingga keinginan untuk menerapkan prinsip “*the right man on the place*” pada dunia kerja juga semakin sukar dalam pelaksanaannya. Implementasi desentralisasi pendidikan nyatanya masih menyimpan banyak kendala, misalnya dengan mengangkat pengelola pendidikan yang tidak memperdulikan latar belakang hingga tingkat profesionalismenya.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Abu Ahmadi and Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003).

<sup>27</sup> Sadulloh Uyoh, *Pengantar Filsafat Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012).

<sup>28</sup> Hasbullah, *Otonomi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo, 2007).

### 2.1.2 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang diraih oleh seorang karyawan ketika telah berhasil memenuhi kewajiban pekerjaan yang diberikan sesuai ketentuan yang ditugaskan organisasi.<sup>29</sup> Untuk lebih memperjelas makna kinerja secara keseluruhan, definisi kinerja adalah suatu hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dicapai oleh seseorang saat melaksanakan tugas dan fungsi utama mereka sebagai karyawan sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka atau yang ditugaskan kepada mereka. Pada dasarnya kinerja dapat dinilai melalui dua aspek utama yaitu kinerja pegawai (kinerja individual) serta kinerja organisasi (kinerja tim). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu dalam suatu organisasi, sementara itu, kinerja organisasi merupakan hasil kerja yang tercapai oleh suatu organisasi secara keseluruhan.<sup>30</sup>

Menurut Amstrong dan Baron, kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memiliki kemampuan untuk berkontribusi pada perekonomian<sup>31</sup>. Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja individu baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah tercapai oleh pekerja dalam memenuhi tugas pekerjaannya dengan tanggung jawab penuh.<sup>32</sup> Pendapat lain oleh Mangkuprawira mengartikan kinerja sebagai kesediaan individu maupun kelompok dalam melakukan suatu aktivitas dan menyelesaikannya secara bertanggung jawab dengan hasil

---

<sup>29</sup> Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta: Penerbit Darussalam, 2002).

<sup>30</sup> Ena Atikawati and Raswan Udjang, "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4 (2016), 12.

<sup>31</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi kelima (Jakarta: Rajawali Pers, 2017).

<sup>32</sup> Anwar Mangkunegara.128

yang juga sesuai dengan harapan.<sup>33</sup> Dengan demikian, hasil kerja mampu dicapai oleh pekerja dalam suatu perusahaan asalkan pekerja tersebut mampu bertanggung jawab sesuai dengan kewajibannya masing-masing demi tercapainya tujuan perusahaan tanpa bertentangan dengan moral serta etika perusahaan.

Suparyadi berpendapat bahwasanya kinerja karyawan merupakan permasalahan paling sentral dalam suatu kehidupan organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya dan memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap baiknya kinerja yang dihasilkan pekerjanya.<sup>34</sup> Sedangkan menurut Fattah, kinerja karyawan merupakan hasil suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban pekerja dalam perusahaan.<sup>35</sup> Pendapat lain oleh Sinambella yang menyatakan bahwasanya kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan keahliannya.<sup>36</sup>

Maka berdasarkan uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan merupakan kesediaan individu dalam melakukan aktivitas sesuai tanggung jawab yang dibebankan serta target yang akan dicapai dimana sebelumnya telah ditetapkan perusahaan.

Konsep kinerja tersebut dapat juga dipahami sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Quran Surat At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵

---

<sup>33</sup> Mangkuprawira Sjafrri, *Horison Bisnis, Manajemen Dan Sumberdaya Manusia* (Bogor: IPB Press, 2009).

<sup>34</sup> H. Supriyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015).

<sup>35</sup> Fattah A. Hussein, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai – Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, Dan Efikasi Diri* (Yogyakarta: Elmatera, 2017).

<sup>36</sup> Sinambella Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

Artinya:

*“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.””*

Berdasarkan QS. At Taubah ayat 105 tersebut, Allah SWT mewajibkan setiap hambaNya untuk bekerja dan dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan baik. Allah SWT memerintahkan hambaNya untuk mengusahakan yang terbaik kehidupannya di dunia karena Allah SWT telah memberikan semua yang dibutuhkan oleh manusia di dunia sehingga manusia yang ingin memiliki kehidupan yang baik dunia maupun akhirat haruslah bekerja untuk mendapatkannya tentu dengan mematuhi larangan yang telah Allah SWT tetapkan.

#### **2.1.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja individu maupun perilaku individu dalam kurun periode tertentu. Orang dengan kinerja yang baik akan mempengaruhi peningkatan karir mereka baik itu posisi ataupun pangkat. Sebaliknya jika kinerja tidak memenuhi standar yang dipersyaratkan maka karir juga akan turun. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan. Menurut Kasmir faktor yang mempengaruhinya adalah sebagai berikut: <sup>37</sup>

##### **a) Faktor Kemampuan dan Keahlian**

Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian seseorang maka semakin baik

---

<sup>37</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: rajawali Pres, 2016).

pula ia dapat melakukan pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan serta keahlian terbaik akan berkinerja baik, begitu pula sebaliknya.

b) Faktor Pengetahuan

Seseorang yang mahir dalam profesinya akan memperoleh hasil yang baik dan sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan sangat mempengaruhi kinerja setiap karyawan.

c) Faktor Disiplin Kerja

Usaha pegawai dalam melaksanakan kegiatan secara profesional dalam hal ini disiplin kerja dapat berupa pengaturan waktu, seperti tiba di tempat kerja tepat waktu, kemudian didisiplinkan dengan melakukan apa yang diperintahkan padanya untuk dilakukan di bawah perintah yang perlu dilakukan.

d) Faktor Kepuasan Kerja

Perasaan senang sebelum melakukan pekerjaan, Jika karyawan senang dan menikmati pekerjaan maka hasil kerja juga lebih baik.

e) Faktor Rancangan Kerja

Jika suatu pekerjaan sudah dirancang dan dipikirkan dengan matang sebelum dikerjakan maka pekerjaan apapun akan lebih mudah dikerjakan dengan tepat dan cepat. Demikian pun sebaliknya.

f) Faktor Beban Kerja

Beban kerja mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan. beban kerja dengan kapasitas melebihi

kemampuan yang dimiliki karyawan akan menciptakan tingkat kebosanan dan kemalasan yang tinggi sehingga mengakibatkan beban kerja menumpuk sehingga membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

g) Faktor Dimensi Kerja

Dimensi kerja adalah aspek yang menjadi standar dari evaluasi kinerja yang digunakan sebagai patokan ketika menilai kinerja karyawan. Sudarmanto mengemukakan bahwa ada empat dimensi yang dapat dijadikan standar untuk mengukur kinerja pegawai. Yaitu :

- Kualitas : tingkat kesalahan, kerusakan, akurasi
- Kuantitas : jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- Penggunaan waktu kerja : mengetahui sejauh mana ketidakhadiran atau keterlambatan mempengaruhi efektifitas waktu kerja
- Bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan<sup>38</sup>

#### **2.1.2.2 Penilaian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhasil individu capai berdasarkan ketentuan pekerjaannya. Suatu pekerjaan memiliki ketentuan tertentu yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan pekerjaan dimana hal tersebut disebut dengan istilah standar pekerjaan. Dalam penentuan tingkat kinerja karyawan perusahaan akan dibandingkan dengan standar pekerjaan perusahaan. Standar kinerja merupakan tingkatan

---

<sup>38</sup> Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009).

kinerja yang diharapkan mampu dicapai oleh karyawan perusahaan dan berperan sebagai pembanding atas target perusahaan. Hasil pekerjaan didefinisikan sebagai hasil yang didapat karyawan ketika telah mengerjakan pekerjaannya sesuai standar kinerja perusahaan.

Karyawan perusahaan dianggap berhasil dalam pekerjaannya dan dianggap memiliki kinerja yang baik ketika hasil pekerjaannya jika dibandingkan dengan standar kinerja perusahaan diperoleh hasil yang lebih tinggi. Maka guna mengetahui perbandingan hasil pekerjaan karyawan dengan standar kinerja perusahaan yang ada perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan perusahaan dalam rangka evaluasi dan melakukan penilaian terhadap keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, penilaian tersebut dilakukan dengan melihat perbandingan antara hasil kerja karyawan terhadap standar pekerjaan.

Jika hasil kerja diperoleh lebih dari sama dengan standar kinerja yang ada maka dapat dipastikan kinerja karyawan tergolong baik.<sup>39</sup> Dan berlaku sebaliknya, karyawan yang tidak mampu mencapai standar kinerja perusahaan dianggap memiliki kinerja yang rendah. Karyawan merupakan aset perusahaan, maka dari itu, penilaian kinerja pada karyawan perusahaan merupakan hal yang penting guna mengukur sistem tata kelola manajemen sumber daya manusia di perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan, visi, dan misi perusahaan oleh karyawan yang

---

<sup>39</sup> Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: erlangga, 2012).

setiap tahunnya mengalami perkembangan sistem penilaian kinerja.<sup>40</sup>

### **2.1.2.3 Kriteria Penilaian Kinerja**

Terdapat 5 (lima) kriteria guna melakukan penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

a) Performance standard

Penilaian kinerja memerlukan standar yang jelas sebagai tolak ukur mengenai kinerja karyawan perusahaan, standar tersebut disusun dengan tetap memperhatikan hubungan pekerjaan yang diukur dengan target hasil pekerjaan, dengan harapan melalui penilaian kinerja ini akan terlihat hasilnya dengan baik. Penilaian kinerja perlu memperhatikan empat hal utama sebagai patokan yaitu validitas, persetujuan, fakta lapangan, serta objektivitas.

b) Kriteria manajemen kinerja

Kriteria manajemen kinerja perusahaan dalam pemenuhan tugas karyawannya dapat dinilai melalui beberapa dimensi diantaranya kegunaan fungsional, keabsahan, sensitivitas, empiris, kelayakan hukum, serta pengembangan yang sistematis.

c) Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja mampu dilaksanakan melalui sistem penilaian atau rating yang dianggap relevan, rating tersebut juga perlu disesuaikan dengan objek pengukuran dan perlu mencerminkan hal yang patut menjadi penentu kinerja.

d) Analisa Data Pengukuran

---

<sup>40</sup> Budi Eko Setio, “Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT.Tridharma Kencana”, *Jurnal of Applied Business and Economicc*, 3 (2017), 170.

Setelah melakukan pengukuran kinerja, maka selanjutnya adalah pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penilaian kinerja, data tersebut dapat diambil melalui metode wawancara, survei singkat, hingga meneliti catatan pekerjaan, dan lain sebagainya. Setelah data berhasil dikumpulkan seluruhnya maka selanjutnya dilakukan analisis data yang bertujuan untuk menemukan perbedaan antara hasil pekerjaan dengan standar kinerja.

e) Bias dan tantangan dalam penilaian kinerja

Penilaian kinerja harus terbebas dari bentuk diskriminasi apapun, seluruh metode penilaian manajer perusahaan juga dituntut untuk adil, realistis, valid, serta relevan terhadap jenis pekerjaan yang dinilai.<sup>41</sup>

#### **2.1.2.4 Aspek Pengukuran Kinerja**

Aspek yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan perusahaan adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas kerja, yaitu tercapainya kinerja karyawan yang terlihat berdasarkan diri karyawan sendiri ketika sedang bekerja, dimana kuantitas kerja meliputi ketepatan waktu pengerjaan pekerjaan, ketelitian pengerjaan pekerjaan, serta keterampilan pengerjaan pekerjaan.
- b) Kualitas kerja, yaitu tercapainya kinerja karyawan dengan pengukuran hasil pekerjaan terhadap kewajiban pekerjaan karyawan, dimana kualitas kerja tersebut terlihat melalui pengukuran dengan perbandingan hasil kerja terhadap

---

<sup>41</sup> Donni Jun Priansa Suwanto, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bogor: Alfabeta, 2016).

standar kinerja perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>42</sup>

### 2.1.3 Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah hal penting yang diperlukan untuk sumber daya manusia. Seperti yang dikemukakan oleh Henry Simamora pelatihan ialah

*“Proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.”*<sup>43</sup>

Mangkunegara juga menjelaskan pelatihan sebagai

*“Pelatihan ditujukan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis”. Sinambela<sup>44</sup> juga menjelaskan bahwa “pelatihan adalah proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap yang dapat merubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.”*<sup>45</sup>

Pada pasal 1 ayat 9 UU Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Rasulullah SAW bersabda dalam hadist mengenai pentingnya menuntut ilmu dengan sebuah pengibaratan sebagai berikut:

أَطْلُبِ الْعِلْمَ مِنَ الْمَهْدِ إِلَى اللَّحْدِ

---

<sup>42</sup> Nurjaman Kadar, *Manajemen Personalia* (Bandung: Pustaka Setia, 2014).

<sup>43</sup> Henry Simamora, *Pengambilan Keputusan Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2006).

<sup>44</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

<sup>45</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017).

Artinya:

*“Carilah ilmu mulai dari ayunan sampai dengan liang lahat.”*

Maka berdasarkan hadist tersebut dapat diketahui bahwasanya tidak ada batasan usia dalam menuntut ilmu sebab kita senantiasa menerima pelajaran hidup dari lahir hingga masuk liang lahat. Islam mengajarkan menuntut ilmu sepanjang hayat. Menanamkan pengetahuan dalam pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, pengetahuan atau keahlian seseorang, atau untuk mengubah sikap seseorang.

#### **2.1.3.1 Manfaat Pelatihan Kerja**

Pelatihan dalam suatu organisasi memiliki banyak lagi manfaat baik untuk perusahaan maupun individu atau karyawan perusahaan. Manfaat pelatihan manajemen sumber daya manusia yaitu :

- a) Manfaat untuk Perusahaan
  - Meningkatkan semangat kerja karyawan
  - Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan
  - Membantu karyawan mendefinisikan sistem perusahaan
  - Membantu membangun citra perusahaan yang baik
  - Meningkatkan hubungan baik atasan dengan bawahan
  - Membantu mengembangkan perusahaan
  - Belajar dari staf yang terlatih
  
- b) Manfaat untuk Individu

- Membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab
- Membantu orang dalam membuat keputusan yang tepat
- Membantu karyawan mencapai keberhasilan mereka sendiri
- Penyediaan informasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan
- Menumbuhkan keinginan untuk terus belajar
- Mencoba hal baru dengan mengurangi rasa takut
- Membantu meningkatkan kemampuan berkomunikasi yang baik <sup>46</sup>

### **2.1.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja**

Program pelatihan yang diadakan oleh suatu perusahaan pasti memiliki tujuan, yaitu :

a) Produktivitas

Dengan diadakannya program pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan.

b) Kualitas

Pelatihan dapat memperbaiki kualitas karyawan yang nantinya akan memperkecil kemungkinan terjadi kesalahan saat bekerja sehingga hasil dari pekerjaan meningkat.

c) Perencanaan Tenaga Kerja

---

<sup>46</sup> Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Kedu (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014). Hal.34

Dengan direncanakannya pelatihan akan memperoleh karyawan dengan kualitas yang diinginkan.

d) Moral

Didalam pelatihan juga bertujuan untuk memperbaiki sikap dan moral karyawan agar lebih bisa bertanggung jawab.

e) Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian balas jasa atas prestasi yang diraih oleh karyawan sehingga karyawan tersebut mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan

f) Keselamatan dan Kesehatan

Dengan adanya pelatihan dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja sehingga akan tercipta ketenangan saat bekerja

g) Pencegahan Kadaluarsa

Pelatihan diharapkan dapat menambah kreativitas dan memunculkan inisiatif karyawan agar bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi

h) Perkembangan Pribadi

Pelatihan dapat memberikan kesempatan untuk karyawan bisa meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga kualitas dirinya berkembang<sup>47</sup>

### 2.1.3.3 Mode Pelatihan

Mode-mode pelatihan dibagi menjadi dua, yaitu :

a) *On The Job Training*

---

<sup>47</sup> Donni Priansa, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, ed. by Agus Garinda, Edisi kedua (Bandung: CV Alfabeta, 2016). Hal.177

Metode ini berlangsung saat situasi kerja normal. Dengan menggunakan alat, bahan, dan dokumen yang sebenarnya. Metode ini bertujuan untuk mempercepat peningkatan produktivitas. *On job training* dibagi menjadi 6 (enam) kategori, seperti :

- Job instruction training, langkah awal yang dilakukan dari pelatihan ini adalah memberikan pengenalan mengenai tujuan hingga langkah dalam melaksanakan pekerjaan.
- Apprenticeship, pelatihan dengan kategori ini memberikan bimbingan secara langsung selama beberapa waktu oleh seseorang yang sudah ahli.
- Internship and assistant ships, pelatihan yang berfokus pada kekosongan pekerjaan yang menuntut pendidikan formal yang lebih tinggi.
- Job rotation dan transfer job rotation proses, pelatihan ini biasanya guna mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal.
- *Junior boards dan committee assignments*, alternatif pelatihan dengan memindahkan peserta pelatihan ke dalam komite untuk bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan administrasi.
- *Coaching and counseling*, pelatihan ini merupakan kegiatan yang mengharap timbal balik dalam penampilan kerja, dukungan pelatih, dan penjelasan

secara perlahan tentang bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik.<sup>48</sup>

b) *Off The Job Training*

Metode ini berlangsung tidak di lokasi kerja contohnya seperti seminar dan kursus, berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang.<sup>49</sup>

#### **2.1.3.4 Tahap- Tahap Pelatihan**

a) Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Untuk mengetahui dan menentukan apakah membutuhkan pelatihan dalam sebuah organisasi, jika pelatihan diperlukan maka pelatihan apa yang diberikan kepada peserta pelatihan.

b) Mendesain Program Pelatihan

Perusahaan harus menentukan program pelatihan yang tepat. Keakuratan metode pelatihan tergantung pada tujuan yang akan dicapai serta mengidentifikasi apa yang perlu diketahui dan dilakukan oleh karyawan.

c) Evaluasi Efektifitas Program Pelatihan

Agar pelatihan yang diberikan efektif, penilaian harus diberikan untuk memecahkan masalah yang masih ada dalam proses pelatihan. Tujuan dari langkah ini adalah untuk menilai apakah pelatihan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Heru Sri Wulan Aji Kasmuni, Maria M. Miinarsih, "Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Woodexindo Semarang", 2 (2016), 3–4.

<sup>49</sup> Aji Kasmuni, Maria M. Miinarsih.

<sup>50</sup> Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003).  
Hal 208

### 2.1.3.5 Kendala-Kendala Pelatihan

a) Peserta

Latar belakang masing-masing peserta yang berbeda menghambat keberlangsungan proses pelatihan karena mereka memiliki ide, persepsi, dan pemahaman yang berbeda tentang pembelajaran yang akan disampaikan.

b) Pelatih

Karena sulitnya menemukan pelatih yang tepat untuk menyampaikan pengetahuan selama pelatihan, rencana dan tujuan yang telah ditetapkan seringkali tidak tercapai.

c) Fasilitas pelatihan

Fasilitas adalah hal yang penting untuk diperhatikan saat pelatihan dilaksanakan karena jika fasilitasnya kurang memadai proses pelatihan tidak akan berjalan dengan lancar.<sup>51</sup>

d) Kurikulum

Kurikulum yang menyimpang dan tidak sesuai dengan kebutuhan akan menghambat sasaran yang diinginkan perusahaan.

e) Dana pelatihan

Dana yang tidak mencukupi akan menghambat proses pelatihan karena dapat menimbulkan keterpaksaan dalam penyediaan pelayanan dan sarana prasarana.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Stefanie Santoso and others, "Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumu Syrabaya City Resort", *Jurnal Anajmen Ekonomu*, 3 (2018), 195.

<sup>52</sup> Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran* (Yogyakarta: Andi Press, 2012).

#### 2.1.4 Sumber Daya Manusia

Salah satu faktor yang memberikan pengaruh besar ke perusahaan adalah sumber daya manusia. Artinya seberapapun kuatnya modal dan organisasi apabila tidak dikelola dengan sumber daya manusia yang profesional maka perusahaan tersebut akan sulit untuk berkembang. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi dikelola oleh manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi dan peran penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah sesuatu yang berperan mengorganisir, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, mempertahankan dan mengamankan sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan serta sosial kegiatan ini dilakukan dengan etis dan dapat dipertanggung jawabkan. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui individu yang ada di dalamnya dan dikelola agar memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dan mendukung pekerjaan mereka.

MSDM yaitu suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan kepemimpinan dan kontrol dalam hal analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan penghentian kerja.<sup>53</sup> Pengertian lain MSDM adalah sebuah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia.<sup>54</sup> Ada 4 (empat) hal yang menjadi tujuan MSDM yaitu sebagai berikut:

- a) Tujuan organisasi
- b) Tujuan fungsional

---

<sup>53</sup> Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. by Lolita Sofyan (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004).

<sup>54</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (JAKARTA: rineka cipta, 2006).

- c) Tujuan sosial
- d) Tujuan personal<sup>55</sup>

Perihal sumber daya manusia (SDM) juga ditegaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Jasiyah ayat 13.

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لٰٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ ۙ ۱۳

Artinya:

*“Dia telah menundukkan (pula) untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir.”*

Berdasarkan ayat tersebut diketahui bahwasanya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan perlu pengelolaan dan pengembangan yang baik serta benar sebab karyawan perusahaan merupakan tanggung jawab perusahaan dan akan ada pertanggung jawabannya di hari akhir nanti.

#### **2.1.4.1 Tujuan Peningkatan Kualitas SDM**

Pendidikan dan pelatihann memiliki tujuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Maka menurut Sedarmayanti tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Memberikan kesiapan individu pada saat penyerahan tugas pekerjaan.
- b) Memperbaiki kondisi individu yang telah diberi tugas dan yang sedang menghadapi tugas tertentu, sedangkan mereka yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagai mana mestinya.

---

<sup>55</sup> Afin Murtie, *Menciptakan SDM Yang Handal Dengan TMC* (JAKARTA: Laskar Aksara, 2012).

- c) Mempersiapkan individu ketika akan diberi tugas yang lebih sulit nantinya.
- d) Memberikan pembekalan kepada seseorang agar siap menghadapi hal baru yang muncul saat melaksanakan tugas yang nantinya juga berpengaruh terhadap kinerjanya.
- e) Memberikan penyesuaian pada seseorang yang mengalami perubahan tugas secara sebagian atau seluruhnya.
- f) Menanamkan kepercayaan pada orang-orang bahwa mereka cocok untuk pekerjaan itu.
- g) Meningkatkan wibawa di mata bawahan, rekan kerja, dan kerabat lainnya.

Tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari proses pemberdayaan manusia itu sendiri. Sehingga orang dapat tumbuh dan berkontribusi pada perusahaan dan organisasi.<sup>56</sup>

Maka berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui sistem pelatihan merupakan hubungan timbal balik antara input dalam pelatihan, proses dalam pelatihan, hingga output pelatihan. Ketiga elemen tersebut memiliki keterkaitan yang erat sehingga menghasilkan SDM yang berkualitas.

## **2.2 Tinjauan Pustaka**

Dalam melakukan penelitian, walaupun manfaat dan tujuan yang kita buat berbeda dengan penelitian lain akan tetapi ada beberapa penelitian yang temanya berkaitan. Peneliti menemukan beberapa penelitian yang membahas tentang sumber daya manusia, pelatihan dan peningkatan kualitas pelayanan:

---

<sup>56</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Dan Produktifitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju, 2001).

<b>No.</b>	<b>Penulis</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
1.	Nasyidatul Faridah dan Lailatul Hikmah	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia	Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>57</sup>
2.	Pitriyani dan Abd. Halim	Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT.	Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini adalah pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompetensi

---

<sup>57</sup> Nasyidatul and Lailatul.

		Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat		berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <sup>58</sup>
3.	I Kadek Yogi Setiawan	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja	Kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini adalah latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <sup>59</sup>
4.	Ega Sri Dini dan	Pengaruh Latar Belakang	Kuantitatif menggunakan	Hasil dari penelitian ini

<sup>58</sup> Pitriyani and Abd. Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat", *EMBA*, 1 (2020), 65.

<sup>59</sup> 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*, 5 (2016).

	Mareta Kemala Sari	Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Account Officer (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat	teknik analisis data deskriptif	adalah latar belakang pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>60</sup>
5.	Natasya Michelle Putri Kentjana dan Piter Naunggolan	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi	Kuantitatif dengan menggunakan model SEM (Structural Equation Modeling)	Hasil dari penelitian ini adalah reward memiliki pengaruh yang tidak signifikan

<sup>60</sup> Ega Sri Dini and Mareta Kemala Sari, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Account Officer (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat", *Jurnal Economica*, 2 (2017).

		kasus pada PT. Bank Central Asia TBK)		terhadap kinerja karyawan sedangkan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Shonia Lingga Pratiwi dan Hendry Cahyono	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan	Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan dan pendidikan memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>61</sup>
7.	Novianti Rianti Putri dan Sri Langgeng Ratnasari	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap	Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan,

---

<sup>61</sup> Pratiwi and Cahyono.

		Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam		pelatihan, dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 62
8.	Griselda Putri Vania Florence, Ronny Malavia Mardani, Nurhidayah	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan)	Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.63
9.	Andi Risma Ayu, Gunawan, Harifuddin	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas	Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini adalah pendidikan, pelatihan, dan motivasi sama-

<sup>62</sup> Novianti Rianti Putri and Sri Langgeng Ratnasari, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam”, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, Dan Manajemen /Bisnis*, 7 (2019), 48.

<sup>63</sup> Griselda Putri Vania Florence, Ronny Malavia Mardani, and Nurhidayah, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan)”, *Jurnal Riset Manajemen*, 2019, 52.

		dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng		sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <sup>64</sup>
10.	Charles Willson, Hikmah	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kinco Prima	Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. <sup>65</sup>
11.	Novtri Martiatie, Siti Hasanah	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja Serta	Kuantitatif dengan analisis menggunakan model perbandingan	Hasil dari penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan

<sup>64</sup> Andi Rasma Ayu and Gunawan Hrifuddin, "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng", *Jurnal Mirai Management*, 1 (2016), 286.

<sup>65</sup> Charles Willson and Hikmah, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KINCO PRIMA", *Jurnal Emba*, 8 (2020), 82.

		Implikasinya terhadap Kinerja	struktural (SEM) dengan program perangkat lunak smart PLS	mempengaruhi etos kerja sedangkan etos kerja berpengaruh juga kepada kinerja karyawan. <sup>66</sup>
--	--	-------------------------------	---	--

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel independen, objek penelitian, dan hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel Latar Belakang pendidikan dan Pelatihan Dasar Perbankan syariah sedangkan pada penelitian terdahulu pelatihan yang dimaksud bukan tentang pelatihan dasar perbankan syariah. Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang. Hasil dari penelitian ini adalah Latar belakang Pendidikan berpengaruh negatif tidak signifikan. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

### 2.3 Kerangka Berpikir

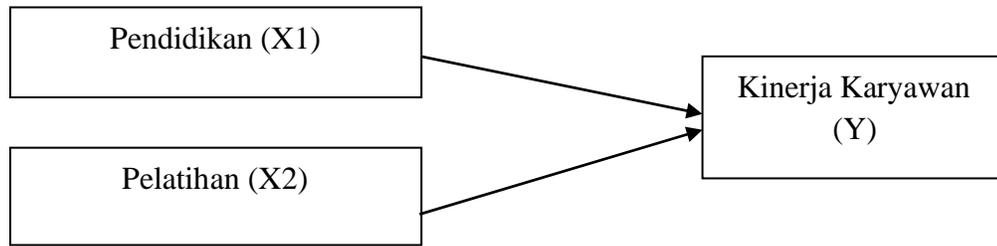
Kerangka berpikir adalah konsep bagaimana mendefinisikan teori tentang berbagai faktor sebagai masalah utama. Kerangka berpikir memfasilitasi pemahaman tentang masalah yang dipelajari dan membantu

---

<sup>66</sup> Novtri Martiatie and Siti Hasanah, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja", *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2 (2021), 200.

memandu penelitian menuju pemecahan masalah. Oleh karena itu, penulis memberikan kerangka berpikir sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**



- a) Variabel terikat (variabel dependen): variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja karyawan yang dalam penelitian ini disebut (Y).
- b) Variabel bebas (variabel independen): variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah latar belakang pendidikan (X1) dan pelatihan (X2).

Kerangka berpikir menuntut peneliti untuk menjelaskan konsep dan variabel penelitian secara lebih rinci. Setiap orang berpikir secara berbeda dan mempengaruhi hasil keputusan mereka. Dalam penelitian ini pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bank Jateng Syariah KC Semarang. Setiap pegawai Bank Jateng Syariah memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, sehingga menghasilkan kinerja yang berbeda pula bagi pegawai. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan hasil kerja, karyawan harus memenuhi kriteria untuk mencapai tujuan dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban awal dari rumusan masalah atau pertanyaan penelitian. Keabsahan hipotesis ini harus didukung oleh data yang terkumpul. Dalam istilah statistik murni, hipotesis didefinisikan sebagai pernyataan tentang keadaan populasi yang telah diuji validitasnya dalam penelitian yang dilakukan pada data dari sampel penelitian. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Diduga latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang.**
- H2 : Diduga pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian dilakukan menggunakan jenis penelitian kuantitatif berdasarkan pendekatan lapangan melalui penyebaran kuesioner, wawancara serta dilanjutkan dengan mengolah dan menganalisis data hasil penelitian yang diperoleh dari responden penelitian yaitu karyawan Bank Jateng Syariah Kantor Cabang Semarang.

#### **3.2 Sumber Data**

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung tanpa adanya perantara dalam perolehan data. Data primer dikumpulkan oleh peneliti baik melalui survei maupun observasi, untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer kuantitatif dimana data diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner berisi pertanyaan yang bersifat kuantitatif dan disebarakan langsung pada responden penelitian yaitu karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang.<sup>67</sup>

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan wilayah generalisasi objek maupun subjek penelitian yang meliputi jumlah serta sifat yang sebelumnya telah ditetapkan oleh peneliti agar dapat diteliti serta dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian. Populasi memiliki cakupan yang luas sehingga ada hal lain selain manusia yang menjadi anggota populasi penelitian, populasi juga tidak hanya mewakili jumlah objek/subyek yang diteliti tetapi juga semua sifat/karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek tertentu. Pada penelitian ini, populasi

---

<sup>67</sup> Syaiful Bahri, *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018).

penelitian terdiri dari 31 karyawan Bank Jateng Syariah Kantor Cabang Semarang.<sup>68</sup>

Sampel merupakan bagian kecil dari jumlah maupun karakteristik yang terdapat dalam suatu populasi. Pada penelitian ini, sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan keseluruhan total populasi sebagai sampel penelitian. Penggunaan teknik sampling ini dianggap mampu mengurangi biaya pengeluaran selama penelitian serta tidak memakan banyak waktu dalam melakukan penelitian.

Maka berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini memiliki jumlah sampel yang sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 31 karyawan Bank Jateng Syariah Kantor Cabang Semarang.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui penyebaran angket (kuesioner) serta wawancara. Kuesioner didefinisikan sebagai metode pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis untuk menganalisis sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu kunci dalam suatu perusahaan yang mungkin terpengaruh oleh sistem yang diusulkan atau yang ada.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner memiliki dua jenis kuesioner yaitu kuesioner tertutup dan terbuka. Kuesioner pada penelitian berbentuk *rating scale* dan bersifat tertutup. Kuesioner *rating scale* atau skala bertingkat merupakan kuesioner dalam bentuk pertanyaan disertai kolom jawaban alternatif dengan memiliki tingkatan pada setiap jawaban yang telah tertera dalam kuesioner yang terdiri dari lima tingkatan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, serta sangat tidak setuju.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2014).

<sup>69</sup> Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

Wawancara adalah proses mencari informasi untuk tujuan penelitian dimana pertanyaan diajukan dan dijawab secara tatap muka antara pewawancara dengan responden. Penelitian ini menggunakan wawancara yang dilakukan secara langsung bersama Bapak Andik selaku divisi SDM Umum dan Ibu Ratna selaku *Back Office*. Pelaksanaan wawancara dilakukan dengan bebas terstruktur dengan kerangka pertanyaan yang telah dipersiapkan dimana jumlah pertanyaan akan disesuaikan berdasarkan jawaban pada pertanyaan yang telah peneliti diajukan.<sup>70</sup>

### 3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas meliputi latar belakang pendidikan dan pelatihan dasar perbankan syariah. Variabel terikatnya adalah peningkatan kinerja pegawai. Saat menyebarkan kuesioner, peneliti menggunakan skala Likert. Skala likert berisi data sistematis yang menunjukkan sikap responden terhadap pernyataan pada kuesioner. Indikator instrumen penelitian mendeskripsikan asumsi bahwasanya pada tiap kategori memiliki respon sama kuat. Skala Likert menggunakan lima poin respon, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Pedoman Skala Likert**

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

---

<sup>70</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Pendidikan (X1)	Pengaruh, dukungan atau motivasi yang diberikan oleh orang yang bertanggung jawab kepada anak didik, untuk membentuk pribadi yang mampu menjalankan tugas dan fungsi, maka dapat dikatakan bahwa peran pendidikan adalah membentuk, mempersiapkan, memperkuat dan membina sumber daya manusia yang akan menentukan berhasil tidaknya pembangunan di masa depan. <sup>71</sup>	a) Pengalaman akademis b) Wawasan c) Pengembangan sikap <sup>72</sup>
Pelatihan (X2)	Proses jangka pendek dari prosedur terstruktur dan terorganisir di mana karyawan non-senior memperoleh pengetahuan dan keterampilan khusus untuk tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja individu, tim dan organisasi dan meningkatkan kinerja, sesuatu yang dapat diukur	a) Tujuan pelatihan b) Materi c) Metode yang digunakan d) Kualifikasi peserta e) Kualifikasi pelatih <sup>74</sup>

<sup>71</sup> Abu Ahmadi and Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan* (JAKARTA: Rineka Cipta, 2003).

<sup>72</sup> Tirza Pojoh, Bernhard Tewal, and Sileyjeova Moniharapon, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttengo", *Jurnal Emba*, 2 (2014), 428.

	dengan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial karyawan.. <sup>73</sup>	
Kinerja (Y)	Suatu pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah memiliki dedikasi serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli. <sup>75</sup>	a) Kedisiplinan b) Kreativitas c) Kerja sama d) Tanggung jawab. <sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> evert fandi Mandang, Bode Lumanauw, and mac D.B. Walangitan, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado”, *Jurnal Emba*, 5 (2017), 77.

<sup>73</sup> Suwanto and Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014).

<sup>75</sup> A.Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Performance* (Jakarta: Gramedia, 1992).

<sup>76</sup> Nurdin Batjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Angkasa Timur, 2018).

### 3.7 Metode Analisis Data

Data hasil penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan bantuan alat statistik yaitu aplikasi program SPSS. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengukur valid atau tidak instrumen yang digunakan pada penelitian yaitu berupa kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan kebenaran dari sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Validitas dimaksudkan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam survey yang dilakukan dapat mengukur apa yang akan diukur dalam suatu penelitian. Uji validitas dapat dilihat berdasarkan hasil *corrected item-total correlation*, jika nilai item total *correlation* lebih besar dari r tabel maka kuesioner sebagai instrumen pada penelitian ini dapat dikatakan valid dan berlaku sebaliknya.<sup>77</sup> Uji validitas dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{n(\sum x_i^2) - (x_i^2)n(\sum y_i^2) - (y_i^2)}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi
- $n$  : Jumlah responden
- $x_i$  : Skor item instrumen
- $y_i$  : Skor item kriteria

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator pada suatu kuesioner dari suatu variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel

---

<sup>77</sup>Santoso, *Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2002).

apabila jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini rumus Alpha digunakan sebagai penguji reliabilitas instrument penelitian dengan menggunakan formula *Crombach Alpha*. Sebagai penentu instrument tersebut reliable atau tidak maka 0,60 digunakan sebagai pembatas. Jika *Crombach Alpha* > 0,60 maka beberapa soal tersebut reliable.

$$r = \left(\frac{N}{N-1}\right)\left(1 - \frac{\sum ab^2}{at^2}\right)$$

Keterangan:

*r* : Koefisien reliabilitas instrumen (*cronbach's alpha*)

*N* : Banyaknya pertanyaan

$\sum ab^2$  : Total varians pertanyaan

*t* : Total varians<sup>78</sup>

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu model jika digunakan dalam penelitian.

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menganalisis persebaran data penelitian, terlepas dari titik persebaran berada di bawah kurva normal maupun tidak. Distribusi normal merupakan distribusi berbentuk lonceng simetris.<sup>79</sup> Pada penelitian ini, uji normalitas data menggunakan pendekatan metode grafik serta uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Tahapan pada pengujian normalitas data penelitian yaitu sebagai berikut:

a) Metode grafik uji normalitas residual berbentuk sebagai berikut:

---

<sup>78</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Ke 9* (Universitas Diponegoro, 2018).

<sup>79</sup> Syaiful Bahri, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Andi, 2018).

- Grafik histogram, yaitu data berdistribusi normal jika garis yang terbentuk mengikuti grafik histogram seolah membentuk lonceng yang kedua sisinya presisi (landainya sama)
- *Probability-Plot* (P-Plot), melalui persebaran data pada sumber diagonal grafik normal *P-Plot of regression standardized residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila titik menyebar di sekitar garis serta mengikuti arah garis diagonal, maka nilai residual dinyatakan normal.

b) Metode Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

Uji One Sample Kolmogorov Smirnov dilakukan dengan tujuan mengetahui distribusi data penelitian dimana data akan mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya  $\geq 0,05$ .

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan guna menguji model regresi terdapat korelasi pada variabel independen penelitian ataupun tidak. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya, ketika model regresi ditemukan terjadinya korelasi maka variabel independen penelitian diketahui tidak ortogonal dimana variabel ortogonal merupakan istilah yang digunakan pada variabel independen yang memiliki nilai korelasi sama dengan 0 (nol).

Maka guna mengetahui adanya penyakit multikolinearitas pada model regresi dapat dilakukan dengan interpretasi nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

$$VIF_J = \frac{1}{1 - R_J^2}$$

$R_j^2$  merupakan koefisien determinasi yang berasal dari regresi variabel independen pertama terhadap variabel independen lainnya, dimana jika variabel independen  $k = 2$  maka  $R_j^2$  merupakan akar koefisien korelasi ( $r$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa pada tiap variabel independen mampu untuk saling menjelaskan. Nilai *tolerance* digunakan untuk mengukur variabilitas variabel independen terpilih dan tidak mampu dijelaskan variabel independen lain. Maka apabila nilai *tolerance* diketahui  $> 0,1$  dengan nilai VIF  $< 10$  dapat disimpulkan bahwasanya data penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas.<sup>80</sup>

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>81</sup> Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain.<sup>82</sup> Cara untuk menguji ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan sebagai berikut:

- a) Metode grafik (*Scatter Plot*) Kriteria untuk pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Scatter Plot* adalah sebagai berikut:
  - Jika terdapat pola menyerupai titik dengan membentuk susunan pola tertentu seperti gelombang, melebar, hingga menyempit maka dipastikan terjadi penyakit heteroskedastisitas pada data penelitian.

---

<sup>80</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, edisi 9 (Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro, 2018).

<sup>81</sup> Syaiful Bahri.

<sup>82</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.

- Jika hasil uji menghasilkan titik dengan persebaran diatas serta dibawah 0 (nol) pada sumbu Y maka dipastikan tidak terjadi penyakit heterokedastisitas pada data penelitian.
  - b) Uji *Glejser* digunakan dengan cara melakukan regresi variabel independen terhadap absolut residual variabel independen data penelitian. Model regresi dinyatakan terjadi penyakit heterokedastisitas jika nilai signifikansi variabel independen terhadap nilai absolut residual  $> 0,05$ .<sup>83</sup>

### 3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Formulasi regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  : Kinerja karyawan
- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta$  : Koefisien regresi
- $X_1$  : Pendidikan
- $X_2$  = Pelatihan
- $E$  = *Error term* <sup>84</sup>

#### 3.9.1 Uji T tes (Uji Secara Parsial)

T test dilakukan dengan tujuan mengetahui tingkat signifikansi variabel independen dalam memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian t test dilaksanakan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, maka guna menguji pengaruh dari tiap variabel independen digunakan t test dengan ketentuan sebagai berikut:

---

<sup>83</sup> syaiful Bahri.

<sup>84</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007).

- a) Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan berlaku sebaliknya. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.<sup>85</sup>

### 3.9.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh yang dihasilkan antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ketentuan yang berlaku pada uji simultan yaitu jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  maka dapat dinyatakan variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dan berlaku sebaliknya dimana jika nilai signifikansi  $> 0,05$  serta  $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$  maka dapat dinyatakan variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.<sup>86</sup>

### 3.9.3 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diujikan guna mengetahui besaran persentase pengaruh variabel dependen terhadap keseluruhan variabel independen atau dengan kata lain, uji koefisien determinasi dilakukan guna mengetahui kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai R square bernilai diantara 0 dan 1 maka jika nilai R square mendekati 0 dapat dinyatakan bahwa variabel independen lemah dalam mempengaruhi variabel dependen, dan berlaku sebaliknya.

---

<sup>85</sup> Siregar Syofian, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).hal 410

<sup>86</sup> Syofian.437

Jika nilai R square dihasilkan mendekati 1 maka dapat dinyatakan bahwasanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menguat. Dan jika nilai R square dihasilkan bernilai minus maka dapat dinyatakan bahwasanya variabel independen penelitian tidak memiliki pengaruh apapun terhadap variabel dependen penelitian.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> Syofian.338

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Bank Jateng Syariah**

Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah atau dikenal sebagai Bank Jateng berdiri pada tanggal 13 Maret 1963 berdasarkan Surat Persetujuan No. DU 57/1/35 yang dikeluarkan Pemerintah Umum dan Menteri Pemerintah Daerah serta Izin Usaha Menteri Pusat dengan kantor pertama di Kota Semarang dimana menurut Urusan Perbankan No. 4/Kep/MUBS/63 pada tanggal 14 Maret 1963, Bank Jateng merupakan bank yang berbasis operasional Jawa Tengah. Kantor pusat Bank Jateng beralamatkan di Gedung Bapindo, Jl. Pahlawan No. 3 Semarang serta memulai aktivitas perbankannya pada 6 April 1963. Berdirinya Bank Jateng bertujuan membantu peningkatan perekonomian daerah dengan pengelolaan keuangan daerah serta pemberian kredit bagi pemilik usaha di wilayah Jawa Tengah.

BPD Jateng atau Bank Jateng merupakan bank dengan kepemilikan Pemerintah Provinsi dan Kota/Kabupaten se-Jawa Tengah. Perubahan terhadap bentuk entitas banyak dialami Bank Jateng seperti pada tahun 1969 dimana Bank Jateng resmi berdiri sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) sesuai Perda Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 1969. Setelah itu, berdasarkan Perda Provinsi Jawa Tengah Nomor 1 Tahun 1993, status Bank Jateng kembali berubah dan justru menjadi Perusahaan Daerah (Perusda). Sampai pada tahun 1999 sesuai Perda Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 1998, Bank Jateng kembali mengalami perubahan sebagai perseroan terbatas (PT) dengan nomor resmi C2.8223.HT.01.01 per 15 Mei 1999. Sedangkan per 7 Mei 1999, PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah (Bank Jateng) menggabungkan diri dalam program rekapitalisasi bank

sampai pada tanggal 7 Mei 2005 yang terdiri dari pembelian ulang saham milik pemerintah pusat oleh Pemprov Jawa Tengah serta Kota/Kabupaten se-Jawa Tengah.

Perubahan nama panggilan dan logo pada Bank Jateng dilakukan oleh perusahaan manajemen dengan mengubahnya dari Bank BPD Jateng menjadi hanya Bank Jateng saja didasarkan Akta Perubahan Anggaran Dasar Nomor 68 per tanggal 7 Mei 2005 Notaris Prof. DR. Liliana Tedjosaputro serta Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor C.17331 HT.01.04.TH.2005 pada 22 Juni 2005.<sup>88</sup>

Maka adanya perkembangan pelayanan perbankan syariah pada saat ini yang telah berkesesuaian dengan harapan serta kebutuhan masyarakat, Bank Jateng kemudian mendirikan unit usaha syariah (UUS) guna memberikan produk/jasa perbankan berbasis syariah terhadap masyarakat. UUS Bank Jateng berkantor di Gedung Grenatha, Lt. 4, Jl. Semarang Pemuda Nomor 142 Semarang resmi berdiri pada 26 April 2008 serta melakukan pembukaan cabang pertama di Kota Surakarta per 21 Mei 2008 dan berkantor di Jl. Slamet Riyadi Nomor 236. Maka setelah itu, per Oktober 2016 sampai saat ini, Bank Jateng Syariah setidaknya telah beroperasi resmi dengan 4 kantor cabang (KC), 9 kantor cabang pembantu (KCP), 7 Kantor Kas (KK) serta 145 layanan syariah dengan wilayah distribusi se-Jawa Tengah.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Bank Jateng Syariah**

a) Visi Bank Jateng Syariah

“Menjadi bank syariah yang terpercaya dan menjadi kebanggaan masyarakat.”

b) Misi Bank Jateng Syariah

- Memberikan kontribusi signifikan terhadap perolehan laba Bank Jateng.

---

<sup>88</sup> "Laporan Keberlanjutan Bank Jateng", hal 88–89.

- Menyediakan produk/jasa bank syariah dengan pelayanan yang prima sehingga mampu menyalurkan kepuasan serta nilai tambah pada nasabah maupun masyarakat supaya sektor riil dapat bergerak sebagai pilar pertumbuhan ekonomi daerah.
- Menjadi mitra bersama dengan pihak terkait guna membangun sinergi dalam pengembangan bisnis.
- Menyediakan peluang serta dorongan kepada karyawan dengan pengembangan potensi pada diri karyawan demi tercapainya kesejahteraan diri, nasabah, hingga masyarakat umum.<sup>89</sup>

#### **4.1.3 Tugas dan Wewenang Pengurus Bank Jateng Syariah Cabang Semarang**

##### a) Dewan Pengawas Syariah

Memberikan nasehat pada direksi serta melakukan pengawasan legalitas syariah agar sesuai prinsip syariah.

##### b) Pimpinan cabang

- Memastikan aktivitas operasional seluruh tingkatan bank melaksanakan prinsip GCG.
- Mengawasi serta menasehati manajer terkait pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya baik secara berkala ataupun pada waktu tertentu.
- Melakukan tugas serta tanggung jawabnya sesuai pedoman dan tata tertib pekerjaan.
- Melakukan koordinasi hingga penetapan rancangan kerja tahunan KCP sejalan dengan visi misi Bank Jateng Syariah.

---

<sup>89</sup> [www.bankjateng.co.id](http://www.bankjateng.co.id) diakses pada tanggal 4 April 2022

- Melaksanakan pengendalian serta evaluasi pelaksanaan rancangan kerja KCP agar target dapat tercapai tepat waktu.
  - Penetapan kebutuhan strategi pembangunan SDI pada KCP agar memastikan jumlah serta kualifikasi SDI sejalan dengan strategi bank.
  - Menganalisis kondisi KCP tiap bulan menggunakan analisis SWOT sehingga penetapan posisi KCP terhadap pesaing di wilayah tertentu dapat dilakukan dengan benar.
  - Melakukan penilaian, keputusan, hingga legalisasi aktivitas non-operasional calon pimpinan.
  - Koordinasi sarana serta aktivitas guna tercapainya target serta menyepakatinya sesuai visi, misi, serta sasaran aktivitas kerja.
- c) Wakil pimpinan cabang
- Melakukan koordinasi, pengarahan, serta pemantauan rancangan kerja hingga anggaran tahunan beserta perubahannya pada wilayah KC syariah sesuai peraturan dalam rangka meringankan tugas pimpinan cabang.
  - Mengkoordinasi bersama SKN dalam melaksanakan tugas SKAI pada wilayah kerja KC syariah.
  - Mengkoordinasikan bersama satuan kerja manajemen risiko (SKMR) mengenai tugas SKMR pada wilayah kerja KC syariah.
  - Melakukan inventarisir masalah yang terjadi pada wilayah cabang syariah serta mengusahakan penyelesaian sesuai wewenangnya.
- d) Ketua tim marketing

- Koordinasi pelaksanaan susunan rancangan kerja serta anggaran tahunan pada tim marketing sesuai peraturan yang ada.
  - Perumusan hingga penyusunan strategi marketing baru.
  - Monitoring aktivitas marketing produk/jasa bank syariah.
  - Mempersiapkan materi presentasi pada aktivitas marketing produk/jasa baik pada instansi pemerintah maupun swasta.
  - Melakukan pembuatan serta penambahan kontak nasabah potensial guna kepentingan marketing.
  - Melakukan pengelolaan hubungan bersama nasabah baik aktif maupun pasif.
- e) Anggota tim marketing
- Sosialisasi produk/jasa bank
  - Melaksanakan aktivitas baik menghimpun maupun menyalurkan dana dengan cara rekrutmen anggota.
  - Memastikan hubungan bersama nasabah terjalin baik agar nasabah tidak berpindah produk/jasa pesaing.
  - Penyusunan rancangan kerja serta pelaksanaannya.
  - Melakukan koordinasi penerapan regulasi baru mengenai marketing produk/jasa bank.
- f) Administrasi
- Melayani nasabah yang akan berakad.
  - Memastikan akad pembiayaan telah sah atau tidak.
- g) Teller
- Melaksanakan penerimaan setoran tunai serta non-tunai hingga pembayaran oleh nasabah.

- Melakukan pengambilan maupun penyetoran uang dari BI, kantor pusat, hingga cabang lain sesuai tugas layanan nasabah.
  - Melakukan pengamanan serta penyimpanan uang tunai, surat berharga, hingga laporan.
- h) Customer service
- Melaksanakan serta evaluasi aktivitas CS pada seksi layanan syariah.
  - Pemberian evaluasi serta usulan pada atasan mengenai masalah yang ada berhubungan dengan pelaksanaan tugas pada CS.
  - Melakukan penyusunan laporan aktivitas operasional CS.
- i) Kepala seksi pelayanan
- Koordinasi pelaksanaan susunan rancangan kerja serta anggaran tahunan pada seksi layanan syariah.
  - Pengelolaan aktivitas otorisasi ataupun persetujuan tunai dan non-tunai sesuai wewenang yang berlaku.
  - Pengelolaan lemari penyimpanan uang, emas, serta surat berharga.
  - Mengakhiri aktivitas layanan serta menutup modul sesuai ketentuan.
  - Melakukan inventarisir transaksi yang merupakan wewenangnya dengan kemudian mengkoordinasikannya pada ketua tim marketing sebagai wujud implementasi integrasi marketing.
- j) Pelaksana seksi pelayanan
- Melakukan pemeriksaan serta penyusunan strategi layanan yang baru.

- Pemeriksaan surat pelaksanaan bagi kepentingan nasabah.
  - Koordinasi pelaksanaan aktivitas operasional layanan secara umum dengan menyesuaikan rancangan kerja.
  - Koordinasi pelaksanaan aktivitas operasional layanan perbankan pada KCPS serta KK pada wilayahnya.
  - Pengelolaan aktivitas otorisasi ataupun persetujuan tunai maupun non-tunai menyesuaikan dengan batas wewenang yang berlaku.
- k) Pelaksana back office
- Melakukan serta evaluasi pelaksanaan aktivitas kliring, RTGS, transfer, hingga inkaso dan transaksi non-tunai lain.
  - Memeriksa ulang seluruh laporan operasional layanan terkait aktivitas transfer serta inkaso.
  - Melaksanakan aktivitas penanaman ataupun pencairan deposito berjangka.
  - Melakukan inventarisasi serta laporan transaksi non-tunai lebih dari Rp 100.000.000 sesuai ketentuan.
  - Mendebetkan serta kredit rekening nasabah sesuai arahan yang sah oleh seksi terkait berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- l) Kepala seksi pembiayaan
- Koordinasi pelaksanaan susunan rancangan kerja serta anggaran tahunan pada seksi pembiayaan.
  - Melakukan proses serta pengelolaan aktivitas pembiayaan.
  - Evaluasi kelayakan pembiayaan yang tersaji pada analisis kelayakan pembiayaan.
- m) Pelaksana seksi pembiayaan

- Pelaksanaan susunan rancangan kerja serta anggaran tahunan pada seksi pembiayaan.
  - Melakukan proses serta pengelolaan aktivitas pembiayaan termasuk gadai emas.
  - Proses serta pemeriksaan kelengkapan berkas pemohon pembiayaan sesuai ketentuan.
  - Menganalisis resiko pembiayaan termasuk rahn emas dan mitigasi resiko pembiayaan yang diambil.
- n) Kepala seksi pengawasan dan penyelesaian pembiayaan
- Koordinasi pelaksanaan serta menyelesaikan pembiayaan.
  - Melakukan penyusunan laporan aktivitas berkala pada wakil pimpinan cabang syariah.
  - Koordinasi dalam menerapkan regulasi baru mengenai pengawasan pembiayaan.
- o) Pelaksana seksi pengawasan dan penyelesaian pembiayaan
- Koordinasi pelaksanaan susunan rancangan serta anggaran tahunan seksi pengawasan serta penyelesaian pembiayaan.
  - Melakukan aktivitas pengawasan serta penyelesaian pembiayaan pada KCPS di wilayahnya.
- p) Kepala seksi akuntansi dan teknologi sistem informasi (TSI)
- Koordinasi pelaksanaan susunan rancangan kerja serta anggaran tahunan seksi akuntansi serta teknologi sistem informasi sesuai ketentuan.
  - Koordinasi, pelaksanaan, serta evaluasi aktivitas verifikasi.

- Pengusulan evaluasi aktivitas magang berhubungan dengan usaha mencapai rancangan kerja serta anggaran direksi akuntansi serta TSI.
- q) Pelaksana seksi akuntansi dan TSI
  - Melakukan penyusunan rancangan kerja serta anggaran tahunan seksi akuntansi serta TSI sesuai ketentuan.
  - Pelaksanaan serta evaluasi aktivitas verifikasi.
- r) Kepala seksi SDM dan umum
  - Koordinasi penyusutan anggaran tahunan seksi SDM serta umum.
  - Koordinasi, pelaksanaan, serta evaluasi aktivitas hubungan kepegawaian.
  - Melaksanakan aktivitas pembayaran gaji, uang makan, kesehatan, cuti besar, penghargaan sesuai ketentuan.
  - Pelaksanaan tata administrasi kepegawaian (absensi, payroll, insentif, cuti, hingga pajak) beserta arsipnya pada KCS.
  - Pengelolaan transaksi yang memiliki keterkaitan terhadap aktivitas pengeluaran biaya operasional.
- s) Pelaksana seksi SDM dan umum
  - Pelaksanaan susunan rancangan kerja serta anggaran pada seksi SDM dan umum.
  - Melakukan penyimpanan, dokumentasi, serta pemeliharaan nota transaksi keuangan sesuai ketentuan.
  - Pemeriksaan nota pengeluaran biaya sesuai ketentuan serta wewenangnya.<sup>90</sup>

---

<sup>90</sup> Data Organisasi Bank Jateng Syariah KC Semarang.

## 4.2 Deskripsi Data dan Karakteristik Responden

### 4.2.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	15	48,4	48,4	48,4
	Laki-laki	16	51,6	51,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel, diketahui bahwasanya mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang atau 51,6% sedangkan responden perempuan berjumlah 15 orang atau 48,4%. Hal tersebut menandakan bahwasanya peneliti lebih banyak menjumpai laki-laki dibandingkan perempuan sebagai objek penelitian.

### 4.2.2 Data Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	16	51,6	51,6	51,6
	26-35 tahun	15	48,4	48,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 31 responden, sebanyak responden berusia 17-25 tahun dengan persentase 51,6%, responden berusia 26-35 tahun dengan persentase 48,4%, Dengan demikian usia antara 17-25 tahun lebih mendominasi.

#### 4.2.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	22,6	22,6	22,6
	D1/D2/D3	3	9,7	9,7	32,3
	D4/S1	20	64,5	64,5	96,8
	S2	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil yaitu untuk jenjang SMA 22,6%, jenjang D1/D2/D3 sebesar 9,7%, jenjang D4/S1 sebesar 64,5%, untuk S2 sebesar 1%, sehingga mayoritas karyawan pada Bank Jateng Syariah KC Semarang latar belakang jenjang pendidikannya adalah D4/S1.

#### 4.2.4 Data Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	5	16,1	16,1	16,1
	1-3 tahun	15	48,4	48,4	64,5
	4-6 tahun	10	32,3	32,3	96,8
	> 9 tahun	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil untuk lama bekerja < 1 tahun sebesar 16,1%, 1-3 tahun sebesar 48,4%,4-6 tahun sebesar 32,3% dan untuk > 9 tahun sebesar 3,2%.

#### 4.3 Uji Validitas

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas**

Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
LB 1	0,444	0,3009	<i>Valid</i>
LB2	0,636	0,3009	<i>Valid</i>
LB3	0,674	0,3009	<i>Valid</i>
LB4	0,819	0,3009	<i>Valid</i>
LB5	0,812	0,3009	<i>Valid</i>
LB6	0,675	0,3009	<i>Valid</i>

LB7	0,712	0,3009	<i>Valid</i>
LB8	0,441	0,3009	<i>Valid</i>
LB9	0,516	0,3009	<i>Valid</i>
PD1	0,880	0,3009	<i>Valid</i>
PD2	0,785	0,3009	<i>Valid</i>
PD3	0,844	0,3009	<i>Valid</i>
PD4	0,754	0,3009	<i>Valid</i>
PD5	0,804	0,3009	<i>Valid</i>
PD6	0,781	0,3009	<i>Valid</i>
PD7	0,588	0,3009	<i>Valid</i>
PD8	0,839	0,3009	<i>Valid</i>
PD9	0,763	0,3009	<i>Valid</i>
PD10	0,793	0,3009	<i>Valid</i>
Y1	0,849	0,3009	<i>Valid</i>
Y2	0,586	0,3009	<i>Valid</i>
Y3	0,846	0,3009	<i>Valid</i>
Y4	0,772	0,3009	<i>Valid</i>
Y5	0,758	0,3009	<i>Valid</i>
Y6	0,910	0,3009	<i>Valid</i>
Y7	0,902	0,3009	<i>Valid</i>

Y8	0,833	0,3009	<i>Valid</i>
Y9	0,769	0,3009	<i>Valid</i>
Y10	0,575	0,3009	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer diolah, Juli 2022

Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dapat dinyatakan valid, sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian yang dilakukan menggunakan uji signifikansi untuk membandingkan antara nilai  $r$  hitung dan nilai  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ . Dalam hal ini jumlah sampel besarnya  $df = 31-2$  atau  $df = 29$  dengan alpha 5% (0,05) didapat  $r$  tabel = 0,3009 maka  $r$  hitung harus lebih besar dari  $r$  tabel supaya mendapatkan hasil yang valid. Diketahui nilai  $r$  hitung dari total skor secara keseluruhan nilai indeks jika diujikan ternyata hasilnya lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,3009 yang artinya setiap pertanyaan secara keseluruhan dalam variabel (X1) latar belakang pendidikan (X2) pelatihan dasar perbankan syariah dan (Y) kinerja yang mendukung penelitian ini adalah valid.

#### 4.4 Uji Reliabilitas

**Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas**

<i>Variabel</i>	<i>Reability Coeficient</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
LB	9 ITEM	0,795	<i>Reliabel</i>
PD	10 ITEM	0,919	<i>Reliabel</i>
Y	10 ITEM	0,941	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer diolah, Juli 2022

Menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel latar belakang pendidikan sebesar 0.795, pelatihan dasar perbankan syariah 0.919, kinerja sebesar 0.941. Maka berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan bahwasanya

butir pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel sebab nilai *cronbach's alpha* hasil penelitian  $> 0,6$ , dimana hal tersebut menunjukkan bahwasanya pada tiap item pernyataan kuesioner mampu mendapatkan data secara konsisten sehingga ketika pernyataan tersebut diajukan kembali pada penelitian selanjutnya maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan data hasil penelitian saat ini.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Uji Normalitas

**Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas**

#### **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,56416749
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,098
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah, Juli 2022

Berdasarkan tabel dapat dilihat untuk uji normalitas nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ , untuk itu dapat disimpulkan bahwa nilai

residual berdistribusi normal. Seluruh variabel serta data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal dan menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas yang telah ditentukan yaitu lebih dari 0,05.

#### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	14,074	6,719		2,095	,045
	Latar Belakang Pendidikan	-,100	,149	-,083	-,671	,508
	Pelatihan	,769	,123	,775	6,269	,000

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Latar Belakang Pendidikan	,969	1,032
	Pelatihan	,969	1,032

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, J uli 2022

Berdasarkan tabel untuk variabel latar belakang pendidikan (X1) mempunyai nilai tolerance sebesar 0,969 dan nilai VIF sebesar 1,032. Variabel pelatihan dasar perbankan syariah (X2) mempunyai nilai tolerance sebesar 0,969 dan nilai VIF sebesar 1.032 yang dapat disimpulkan seluruh variabel independen mempunyai tolerance >0,10

dan nilai VIF <10.00 maka dari itu tidak menimbulkan gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

#### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,863	4,113		2,155	,040
	Latar Belakang Pendidikan	-,065	,091	-,133	-,718	,478
	Pelatihan	-,090	,075	-,221	-1,199	,241

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data primer diolah, Juli 2022

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa variabel latar belakang pendidikan (X1) memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,478, variabel pelatihan dasar perbankan syariah (X2) memiliki nilai signifikan 0,241. Seluruh variabel independen mempunyai nilai signifikansi diatas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala asumsi heteroskedastistas.

#### 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel dapat diketahui jika persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	14,074	6,719		2,095	,045
	Latar Belakang Pendidikan	-,100	,149	-,083	-,671	,508
	Pelatihan	,769	,123	,775	6,269	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Juli 2022

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

$$Y = 14.074 + (-0,100)X_1 + 0,769X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X<sub>1</sub> : Latar belakang pendidikan

X<sub>2</sub> : Pelatihan dasar perbankan syariah

e : Standar Error

Dari hasil analisis dalam penelitian yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 ini, dapat disimpulkan bahwa hasilnya sebagai berikut:

a) Konstanta ( $\alpha$ )

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) bertanda positif 14.074. Hal tersebut menandakan bahwa antara variabel latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan dasar perbankan syariah ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Bank Jateng Syariah KC Semarang memiliki pengaruh sebesar 14.074.

b) Latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Nilai koefisien regresi variabel latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) bernilai negatif sebesar 0,100 yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang karena kinerja karyawan tidak dinilai berdasarkan latar belakang pendidikan karyawannya melainkan dengan faktor lain yang lebih berpengaruh seperti kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, hingga tanggung jawab karyawan selama bekerja di Bank Jateng Syariah KC Semarang.

c) Pelatihan dasar perbankan syariah ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan dasar perbankan syariah ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,769 yang menandakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pelatihan dasar perbankan syariah ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Bank Jateng Syariah KC Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dasar perbankan syariah berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang maka semakin sering dilaksanakannya pelatihan dasar perbankan syariah bagi karyawan akan semakin bagus pula kinerja yang dihasilkan karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang.

#### 4.6.1 Uji T (*T Test*)

**Tabel 4.11 Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	14,074	6,719		2,095	,045
	Latar Belakang Pendidikan	-,100	,149	-,083	-,671	,508
	Pelatihan	,769	,123	,775	6,269	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Juli 2022

Pengambilan keputusan pada hasil penelitian ini berdasarkan pada nilai signifikansi hasil penelitian dimana jika  $\text{sig} < 0,05$  maka variabel independen dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika  $\text{sig} > 0,05$  maka variabel independen dinyatakan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka berdasarkan data hasil penelitian diatas, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Variabel independen pertama yaitu latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) diperoleh t hitung sebesar (-671) atau bernilai negatif, dengan perhitungan t tabel diperoleh nilai sebesar  $(\alpha/2; n-k-1) = (0,025 ; 28) = 2,048$  maka t hitung  $<$  t tabel dengan nilai signifikansi  $0,508 > 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa  $H_1$  ditolak dan dapat dijelaskan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang.

- b) Variabel independen kedua yaitu pelatihan dasar perbankan syariah (X2) diperoleh t hitung sebesar 6,269 dengan perhitungan t tabel diperoleh nilai sebesar  $(\alpha/2; n-k-1) = (0,025 ; 28) = 2,048$  maka t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui H<sub>2</sub> diterima dan dapat dijelaskan bahwa pelatihan dasar perbankan syariah berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang.

#### Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 4.12 Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537,675	2	268,838	19,752	,000 <sup>b</sup>
	Residual	381,099	28	13,611		
	Total	918,774	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, LatarBelakangpendidikan

Sumber: Data primer diolah, Juli 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji simultan (uji F) diketahui nilai F hitung 19,752 lebih besar dibandingkan dengan F tabel 3,32 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian H<sub>3</sub> dinyatakan diterima dan dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dan pelatihan dasar perbankan syariah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Syariah KC Semarang.

#### 4.6.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 <sup>a</sup>	,585	,556	3,689

a. Predictors: (Constant), Pelatihan(X2), Latar Belakang Pendidikan(X1)

Sumber: Data primer diolah, Juli 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,585. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan (X1) dan pelatihan dasar perbankan syariah (X2) secara simultan mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) pada Bank Jateng Syariah KC Semarang sebesar 58,5%. Sedangkan sisanya sebesar 0,415 dalam skala atau 41,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini.

#### 4.7 Pembahasan Hasil dan Analisis Data

##### 4.7.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS v.25 menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki t hitung sebesar (-671) yang berarti lebih kecil dari t tabel sebesar 2,048 (t hitung < t tabel) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,508 yang mana lebih besar dari 0,05 (0,508 > 0,05). Maka dapat dipastikan bahwa  $H_1$  ditolak

sehingga dapat dijelaskan bahwa latar belakang pendidikan terbukti berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan langsung dengan beberapa karyawan yang menyebutkan bahwa ada faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja seperti, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama dan tanggung jawab karyawan selama bekerja, sehingga latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena meskipun mereka kebanyakan berasal dari latar belakang pendidikan non syariah tetapi tetap mendapatkan pelatihan dasar perbankan syariah.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat dari Andi Rasma Ayu, dkk<sup>91</sup> yang menyatakan bahwa pendidikan mengacu pada pengetahuan dan wawasan mengenai lingkungan kerjanya secara menyeluruh dan merupakan upaya mengembangkan kemampuan dalam suatu pekerjaan sehingga untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik maka diperlukan karyawan dengan pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya agar dapat memberikan wawasan dan inovasi yang lebih luas sehingga dapat mencapai standar yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ega Sri Dini & Martina Kemala Sari<sup>92</sup> dan I Kadek Yogi Setiawan<sup>93</sup> yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, padahal dalam menilai kinerja karyawan perlu adanya pertimbangan syarat tertentu pada setiap divisi karyawan karena pada masing-masing divisi karyawan ada tuntutan untuk memiliki latar belakang pendidikan dan target pekerjaan yang berbeda.

---

<sup>91</sup> Ayu, Gunawan, and Harifuddin.

<sup>92</sup> Dini and Sari.

<sup>93</sup> I Kadek Yogi Setiawan.

#### **4.7.2 Pengaruh Pelatihan Dasar Perbankan Syariah (X2) terhadap Kinerja Karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS v.25 menunjukkan bahwa pelatihan dasar perbankan syariah memiliki t hitung sebesar 6,269 yang berarti lebih besar dari t tabel sebesar 2,048 (t hitung > t tabel) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat dipastikan bahwa  $H_2$  diterima sehingga dapat dijelaskan bahwa pelatihan dasar perbankan syariah terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang.

Menurut Suwanto & Priansa<sup>94</sup>, pelatihan dasar perbankan syariah dapat terdiri dari program-program yang disusun terencana pada level individual, kelompok, hingga organisasi dalam memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan setelah proses pelatihan dilaksanakan. Pelatihan dasar mengacu pada tujuan pelaksanaan pelatihan, materi yang diberikan selama pelatihan, metode yang digunakan dalam pelatihan, kualifikasi peserta pelatihan, hingga kualifikasi pelatih pada proses pelatihan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasyidatul Faridah & Lailatul Hikmah<sup>95</sup>, Ega Sri Dini & Mareta Kemala Sari<sup>96</sup>, dan Griselda Putri Vania Florence, dkk<sup>97</sup> yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin sering pelaksanaan pelatihan kerja pada suatu perusahaan maka semakin bagus pula kinerja

---

<sup>94</sup> Suwanto and Priansa.

<sup>95</sup> Nasyidatul and Lailatul.

<sup>96</sup> Dini and Sari.

<sup>97</sup> Florence, Mardani, and Nurhdayah.

karyawan pada perusahaan tersebut. Pada penelitian ini, karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang memiliki kinerja karyawan yang baik berkat adanya pelatihan dasar perbankan syariah yang dilakukan secara berkesinambungan dan menjadi program prioritas Bank Jateng Syariah dimana dengan pelatihan dasar perbankan syariah pada semua karyawan diharapkan mampu untuk mengembangkan kualitas tenaga kerja melalui pengalaman dan peningkatan keterampilan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Bank Jateng Syariah KC Semarang

#### **4.7.3 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Dasar Perbankan Syariah terhadap Kinerja Karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS v.25 menunjukkan bahwa nilai uji f hitung didapatkan sebesar 19,752. Sementara itu, f tabel diketahui (k; n-k) dengan k merupakan jumlah variabel independen dan n merupakan jumlah sampel penelitian didapatkan hasil  $(2; 31-2) = (2; 29)$ . Angka tersebut merupakan acuan nilai f tabel pada tabel statistik sehingga diketahui f tabel sebesar 3,32

Maka diketahui bahwa  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  ( $19,752 > 3,32$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F \text{ hitung}$   $19,752 > F \text{ tabel}$  3,32 sehingga  $H_3$  diterima Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi antara variabel latar belakang pendidikan dan pelatihan dasar perbankan syariah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Jateng Syariah KC Semarang.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani & Abd. Halim<sup>98</sup>, Nasyidatul Faridah & Lailatul Hikmah<sup>99</sup>, dan

---

<sup>98</sup> Pitriyani and Abd. Halim.

<sup>99</sup> Nasyidatul and Lailatul.

Shonia Lingga Pratiwi & Hendry Cahyono<sup>100</sup> yang menyatakan bahwa secara simultan variabel latar belakang pendidikan dan pelatihan dasar perbankan syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Jateng Syariah KC Semarang. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa latar belakang pendidikan karyawan memang tidak menjadi jaminan bahwa karyawan tersebut mampu memiliki kinerja yang baik namun dengan memiliki latar belakang jenjang pendidikan yang tinggi, kesesuaian jurusan diiringi dengan pelatihan dasar perbankan syariah yang dilakukan secara kontinu atau berkelanjutan mampu menumbuhkan kinerja karyawan bagi Bank Jateng Syariah KC Semarang sehingga karyawan dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh Bank Jateng Syariah KC Semarang.

---

<sup>100</sup> Pratiwi and Cahyono.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang rumusan masalah penelitian berupa pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan dasar perbankan syariah terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Syariah KC Semarang, maka peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- a) Latar belakang pendidikan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar (-671) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,508 > 0,05$ . Artinya latar belakang pendidikan tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan dinilai berdasarkan faktor lain yang lebih berpengaruh seperti kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, hingga tanggung jawab selama bekerja di Bank Jateng Syariah KC Semarang.
- b) Pelatihan dasar perbankan syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 6,269 dengan nilai signifikansi sebesar  $00,000 < 0,05$ . Artinya pelatihan dasar perbankan syariah berkontribusi terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang dimana semakin sering dilaksanakannya pelatihan dasar perbankan syariah bagi karyawan akan semakin bagus pula kinerja yang dihasilkan karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang.
- c) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai  $R^2$  sebesar 0,585 yang berarti variabel latar belakang pendidikan dan pelatihan dasar perbankan syariah secara simultan mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada Bank Jateng Syariah KC Semarang sebesar

58,5%. Sedangkan sisanya sebesar 0,415 dalam skala atau 41,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan serta adanya keterbatasan dalam penelitian ini maka peneliti dapat menyampaikan saran sebagai berikut:

- a) Bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan dan/atau mengembangkan variabel lain di luar penelitian ini agar dapat mengetahui variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta dapat melakukan teknik sampling lain dengan objek penelitian yang berbeda sehingga dapat menghasilkan pembaruan pada hasil penelitian dengan variabel yang sama maupun dengan perubahan variabel penelitian.
- b) Bagi praktisi perbankan syariah khususnya PT. Bank Jateng Syariah diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan mampu mencapai visi dan misi perusahaan sebab dengan peningkatan kualitas SDM yang dimiliki dapat menentukan citra yang baik bagi perusahaan di mata masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Hussein, Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai – Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, Dan Efikasi Diri* (Yogyakarta: Elmatara, 2017)
- Afin Murtie, *Menciptakan SDM Yang Handal Dengan TMC* (JAKARTA: Laskar Aksara, 2012)
- Ahmadi, Abu, and Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003)
- , *Ilmu Pendidikan* (JAKARTA: Rineka Cipta, 2003)
- Aji Kasmuni, Maria M. Miinarsih, Heru Sri Wulan, ‘Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Woodexindo Semarang’, 2 (2016), 3–4
- Atikawati, Ena, and Raswan Udjang, ‘Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4 (2016), 12
- Ayu, Andi Rasma, Gunawan, and Harifuddin, ‘Pengaruh Pendidikan , Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng’, *Jurnal Mirai Management*, 1 (2016)
- Ayu, Andi Rasma, and Gunawan Hrifuddin, ‘Pengaruh Pendidikan,Pelatihan,Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Derah Kabupaten Soppeng’, *Jurnal Mirai Management*, 1 (2016), 286
- Bahri, Syaiful, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Andi, 2018)
- Batjo, Nurdin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Angkasa Timur, 2018)
- ‘Data Organisasi Bank Jateng Syariah KC Semarang’
- Dewi, Desak, I Swarendra, and Ni Yulianthini, ‘Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *E-Journal Bima Universitas*

*Pendidikan Ganesha*, 4 (2016), 13–22

Dini, Ega Sri, and Mareta Kemala Sari, ‘Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Account Officer (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat’, *Jurnal Economica*, 2 (2017)

Eko Setio, Budi, ‘Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana’, *Jurnal of Applied Business and Economic*, 3 (2017), 170

Fahmi, Abu, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid, and Arijulmanan, *Hrd Syariah Teori Dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (JAKARTA: PT. GRAMEDIA PUSTAKA UTAMA, 2014)

Farida, Ida, Sunandar, and Aryanto, ‘Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja UMKM Di Kota Tegal’, *MONEX*, 8 (2019), 81

Fathoni, Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (JAKARTA: rineka cipta, 2006)

Florence, Griselda Putri Vania, Ronny Malavia Mardani, and Nurhdayah, ‘Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan)’, *Jurnal Riset Manajemen*, 2019, 52

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, edisi 9 (Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro, 2018)

———, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Ke 9* (Universitas Diponegoro, 2018)

Gomes, Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003)

H. Supriyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing*

- Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015)
- Hasbullah, *Otonomi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo, 2007)
- Henry Simamora, *Pengambilan Keputusan Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2006)
- 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*, 5 (2016)
- Kadar, Nurjaman, *Manajemen Personalia* (Bandung: Pustaka Setia, 2014)
- Kartodikromo, Endang A., Bernhard Tewel, and Irvan Trang, 'Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado', *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 354 - 372*, 5 (2017)
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: rajawali Pres, 2016)
- 'Laporan Keberlanjutan Bank Jateng', pp. 87–88
- Lijan Poltak, Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017)
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017)
- Mandang, evert fandi, Bode Lumanauw, and mac D.B. Walangitan, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado', *Jurnal Emba*, 5 (2017), 77
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017)
- Mangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta:

- Penerbit Darussalam, 2002)
- Mangkuprawira, Sjafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Kedu (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014)
- Martiatie, Novtri, and Siti Hasanah, 'Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja', *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2 (2021), 200
- Muzerika, Dian, Nevi Hasnita, and Evy Iskandar, 'Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP.Jantho', *Jurnal Jihbiz*, 1 (2019), 15
- Nasyidatul, Faridah, and Hikmah Lailatul, 'Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia', *Jurnal Perbankan Syariah Darussalam*, 1 (2021), 73
- Nurjaman, Kadar, *Manajemen Personalia*, Cet. 1 (Bandung: Pustaka Setia, 2014)
- Panggabean, Mutiara S., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. by Lolita Sofyan (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004)
- Pidarta, Made, *Landasan Kependidikan : Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997)
- Pitriyani, and Abd. Halim, 'Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat', *EMBA*, 1 (2020), 65
- Pojoh, Tirza, Bernhard Tewel, and Sileyjeova Moniharapon, 'Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttengo', *Jurnal Emba*, 2 (2014), 428
- Prakoso, Jefri prabu, 'Ekonomi Syariah Melesat, Tapi Kualitas SDM Belum Bisa Mengimbangi', *Bisnis.Com*, 2020

- Pratiwi, Shonia Lingga, and Hendry Cahyono, 'Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri Kcp. Lamongan', *Jurnal Ekonomi Islam*, 1 (2018), 152
- Priansa, Donni, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, ed. by Agus Garinda, Edisi kedu (Bandung: CV Alfabeta, 2016)
- Putri, Novianti, and Sri Ratnasari, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, Dan Manajemen Bisnis*, 7 (2019), 48–55
- Putri, Novianti Rianti, and Sri Langgeng Ratnasari, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, Dan Manajemen Bisnis*, 7 (2019), 48
- Rafii, Muhammad, and Seno Andri, 'Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru', *Jom FISIP Vol. 2 No. 1 Februari 2015*, 2.1 (2015), 1–12
- Rohmatin, Nur, and Andri Brawijaya, 'Analisis Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di BRI SYARIAH (Studi Di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta)', *Jurnal Nisbah Volume. 2 No. 1 Tahun 2016*, 2 (2016), 145–59
- Santoso, *Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2002)
- Santoso, Anas, 'Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah' (UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA, 2019)
- Santoso, Stefanie, Billy Johnathan, Deborah, Widjaja, and Regina Jokom, 'Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawab Bumu Syrabaya City Resort',

- Jurnal Anajmen Ekonomu*, 3 (2018), 195
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Dan Produktifitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju, 2001)
- Siregar, Syofian, *Statistik Parametik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)
- Sjafri, Mangkuprawira, *Horison Bisnis, Manajemen Dan Sumberdaya Manusia* (Bogor: IPB Press, 2009)
- Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009)
- Sugijono, 'Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia', 11 (2015), 214–15
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- , *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007)
- Suwanto, Donni Jun Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bogor: Alfabeta, 2016)
- Suwanto, and Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- syaiful Bahri, *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018)
- Syofian, Siregar, *Statistik Parametik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)
- Timpe, A.Dale, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Performance* (Jakarta: Gramedia, 1992)

- Tjiptono, Fandy, *Strategi Pemasaran* (Yogyakarta: Andi Press, 2012)
- Uyoh, Sadulloh, *Pengantar Filsafat Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi keli (Jakarta: Rajawali Pers, 2017)
- Willson, Charles, and Hikmah, 'Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KINCO PRIMA', *Jurnal Emba*, 8 (2020), 82
- Wilson, Bangun, *Intisari Manajemen* (Bandung: PT Refika Aditama, 2008)
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: erlangga, 2012)

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### KUESIONER PENELITIAN

Yang terhormat

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Responden yang terhormat, dengan ini saya :

Nama : Shofa Salsabila Rizqiya

Nim : 1805036109

Keterangan : Mahasiswi Prodi S1 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri  
Walisongo Semarang

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan, maka saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mebantu mengisi kuesioner atau daftar pertanyaan ini.

Adapun angket ini akan digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi guna meperoleh gelar sarjana jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam Prodi Perbankan Syariah, dengan judul penelitian **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Program Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Jateng Syariah Kantor Cabang Semarang”**.

Perlu saya sampaikan bahwa data pribadi Bapak/Ibu yang masuk dalam kuesioner ini akan terjaga kerahasiaannya dan hanya diperlukan semata-mata sebagai bahan untuk menyusun skripsi. Atas kesediaan dan bantuannya dalam mengisi angket ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya

Shofa Salsabila Rizqiya

NIM 1805036109

## KUESIONER

### **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Program Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Jateng Syariah Kantor Cabang Semarang**

Petunjuk pengisian :

1. Bacalah pertanyaan dengan teliti
2. Jawab pertanyaan dengan jujur dan benar
3. Beri tanda silang (X) pada jawaban yang paling sesuai

#### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Alamat:
3. Jenis kelamin :
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
4. Usia :
  - a. 17-25 tahun
  - b. 26-35 tahun
  - c. 36- 45 tahun
  - d. 46-55 tahun
5. Pendidikan terakhir:
  - a. SMA
  - b. D1/D2/D3
  - c. D4/S1
  - d. S2
  - e. S3
6. Lama bekerja :
  - a. < 1 tahun
  - b. 1-3 tahun
  - c. 4-6 tahun
  - d. 7-9 tahun
  - e. > 9 tahun

Pertanyaan di bawah ini merupakan pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu bapak/ibu/saudara (i) dimohon untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan yang anda rasakan dengan memberi tanda pada kolom jawaban.

Keterangan :

STS	Sangat Tidak Setuju
TS	Tidak Setuju
N	Netral
S	Setuju
SS	Sangat Setuju

Pertanyaan Penelitian :

No.	Kinerja Karyawan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya cepat memahami apa yang harus dilakukan dalam bekerja					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
4.	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu					
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target					

6.	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya selalu bekerja secara inovatif					
8.	Saya selalu memiliki gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja					
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan karena kinerja saya baik					
10.	Saya memiliki keterampilan pada bidang yang saya kerjakan					
<b>No.</b>	<b>Latar Belakang Pendidikan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Karyawan harus memiliki latar belakang pendidikan S1/D3					
2.	Karyawan harus memiliki latar belakang pendidikan di bidang ekonomi islam					
3.	Latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan bidang dan jabatan yang saya kerjakan					
4.	Latar belakang pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan					
5.	Ada perbedaan performa kinerja antara karyawan Yang memiliki pengalaman akademis dibidang ekonomi islam dengan karyawan yang tidak memiliki pengalaman akademis dibidang ekonomi islam					

6.	Pendidikan yang saya peroleh meningkatkan keahlian, kualitas dan kemampuan dibidang perbankan sehingga mampu mencapai jabatan dan jenjang karir yang lebih baik					
7.	Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap wawasan karyawan dibidang perbankan syariah					
8.	Pendidikan akan membangun kepribadian dan sikap seorang karyawan					
9.	Pendidikan mampu membentuk moral, kerjasama dan komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan nasabah saat mengerjakan tugas dan kewajibannya					

No.	Pelatihan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memperoleh pelatihan sesuai dengan kebutuhan Pekerjaan					
2.	Materi yang diberikan memudahkan saya dalam menjalankan tugas sesuai SOP					
3.	Saya menerapkan apa yang diajarkan selama pelatihan					
4.	Pelatihan yang saya dapatkan bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan					

	dan keterampilan saya					
5.	Setelah pelatihan kinerja saya menjadi lebih baik daripada sebelumnya					
6.	Terdapat perbedaan pengetahuan antara sebelum dan sesudah pelatihan					
7.	Pelatihan terus dilakukan dalam waktu tertentu					
8.	Metode yang digunakan memudahkan proses pelatihan					
9.	Pelatih memberikan materi secara jelas					
10.	Setelah melakukan pelatihan saya memiliki tambahan pengalaman dan keterampilan sesuai bidang yang saya kerjakan					

## Lampiran 2

KARAKTER RESPONDEN						
No	Nama Lengkap	Alamat	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Dyah intan A	1	1	1	3	2
2	Muhamad andy setiawan	2	2	2	3	5
3	khofiyyan nisa	3	1	1	3	2
4	cinde dinar	4	2	2	3	1
5	Dyah ajeng	5	1	1	3	2
6	Diva	6	1	2	3	3
7	khardian bagaskara	7	2	2	2	2
8	safira sabrina	7	1	2	2	3
9	Bramantyo	8	2	1	1	2
10	oki yusuf	9	2	2	3	3
11	Febri	10	2	1	1	3
12	ailsa rachma	11	1	1	3	2
13	dias maitri	4	1	1	1	1
14	daras fevicha	12	1	1	1	2
15	Wiwit	3	1	2	3	3
16	Fauziyah	13	1	1	1	1
17	Ratna	14	1	1	1	1
18	nabila khoirunnisa	15	1	2	3	3

19	Intan	16	1	1	3	3
20	Mustazahid	17	2	1	1	1
21	Yunita prajanti	15	1	2	4	3
22	Farhanjati	15	2	2	3	3
23	Agus priyanto	15	2	2	3	2
24	Dany	15	2	2	3	2
25	Nanang setiawan	15	2	2	3	3
26	Doddy prihanto	15	2	2	3	2
27	Gayuh angkoso	15	1	2	3	2
28	Erwin	15	2	1	3	2
29	Faisal habibie	15	2	1	3	2
30	Totok widodo	15	2	1	3	2
31	Fajar khresnaldi	15	2	1	2	2

XI LATAR BELAKANG PENDIDIKAN										X2 PELATIHAN										Y KINERJA												
L B 1	L B 2	L B 3	L B 4	L B 5	L B 6	L B 7	L B 8	L B 9	t o t a l X 1	P E L 1	P E L 2	P E L 3	P E L 4	P E L 5	P E L 6	P E L 7	P E L 8	P E L 9	P E L 10	t o t a l X 2	K I N 1	K I N 2	K I N 3	K I N 4	K I N 5	K I N 6	K I N 7	K I N 8	K I N 9	K I N 10	t o t a l Y	
3	3	5	4	3	4	4	4	3	33	4	3	4	3	3	5	4	5	4	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
3	3	4	5	4	4	4	4	4	35	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	
3	3	4	4	4	4	5	4	4	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
4	1	1	1	1	4	1	5	5	23	4	5	5	4	5	5	2	4	4	4	42	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
5	4	4	5	4	4	5	4	5	40	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	
3	3	4	4	4	4	3	5	5	35	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	45	
3	3	3	4	5	5	4	5	4	36	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43	
2	3	4	4	2	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	5	5	5	5	4	5	4	4	41	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	
3	4	3	4	3	4	4	3	4	32	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	40	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	36	
4	2	3	4	4	4	5	3	4	33	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	35	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37	
1	2	5	3	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40	
3	3	3	4	3	4	5	4	4	33	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42	
2	4	2	4	4	4	5	5	5	35	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	41	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35	
4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32	
3	3	3	4	3	4	4	4	4	33	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44



### Lampiran 3

*Data responden berdasarkan usia*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	15	48,4	48,4	48,4
	Laki-laki	16	51,6	51,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

*Data responden berdasarkan umur*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	16	51,6	51,6	51,6
	26-35 tahun	15	48,4	48,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

*Data responden berdasarkan jenjang pendidikan*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	22,6	22,6	22,6
	D1/D2/D3	3	9,7	9,7	32,3
	D4/S1	20	64,5	64,5	96,8
	S2	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Data responden berdasarkan pengalaman kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	5	16,1	16,1	16,1
	1-3 tahun	15	48,4	48,4	64,5
	4-6 tahun	10	32,3	32,3	96,8
	> 9 tahun	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Uji validitas

Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
LB 1	0,444	0,3009	<i>Valid</i>
LB2	0,636	0,3009	<i>Valid</i>
LB3	0,674	0,3009	<i>Valid</i>
LB4	0,819	0,3009	<i>Valid</i>
LB5	0,812	0,3009	<i>Valid</i>
LB6	0,675	0,3009	<i>Valid</i>
LB7	0,712	0,3009	<i>Valid</i>
LB8	0,441	0,3009	<i>Valid</i>
LB9	0,516	0,3009	<i>Valid</i>

PD1	0,880	0,3009	<i>Valid</i>
PD2	0,785	0,3009	<i>Valid</i>
PD3	0,844	0,3009	<i>Valid</i>
PD4	0,754	0,3009	<i>Valid</i>
PD5	0,804	0,3009	<i>Valid</i>
PD6	0,781	0,3009	<i>Valid</i>
PD7	0,588	0,3009	<i>Valid</i>
PD8	0,839	0,3009	<i>Valid</i>
PD9	0,763	0,3009	<i>Valid</i>
PD10	0,793	0,3009	<i>Valid</i>
Y1	0,849	0,3009	<i>Valid</i>
Y2	0,586	0,3009	<i>Valid</i>
Y3	0,846	0,3009	<i>Valid</i>
Y4	0,772	0,3009	<i>Valid</i>
Y5	0,758	0,3009	<i>Valid</i>
Y6	0,910	0,3009	<i>Valid</i>
Y7	0,902	0,3009	<i>Valid</i>
Y8	0,833	0,3009	<i>Valid</i>
Y9	0,769	0,3009	<i>Valid</i>
Y10	0,575	0,3009	<i>Valid</i>

### Uji reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Reability Coeficient</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
LB	9 ITEM	0,795	<i>Reliabel</i>
PD	10 ITEM	0,919	<i>Reliabel</i>
Y	10 ITEM	0,941	<i>Reliabel</i>

### Uji normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,56416749
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,098
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Uji multikolinieritas*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,074	6,719		2,095	,045
	Latar Belakang Pendidikan	-,100	,149	-,083	-,671	,508
	Pelatihan	,769	,123	,775	6,269	,000

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Latar Belakang Pendidikan	,969	1,032
	Pelatihan	,969	1,032

a. Dependent Variable: Kinerja

*Uji heteroskedastisitas*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,863	4,113		2,155	,040
	Latar Belakang Pendidikan	-,065	,091	-,133	-,718	,478
	Pelatihan	-,090	,075	-,221	-1,199	,241

a. Dependent Variable: Abs\_RES

*Analisis regresi linier berganda*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	14,074	6,719		2,095	,045
	Latar Belakang Pendidikan	-,100	,149	-,083	-,671	,508
	Pelatihan	,769	,123	,775	6,269	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Uji T*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	14,074	6,719		2,095	,045
	Latar Belakang Pendidikan	-,100	,149	-,083	-,671	,508
	Pelatihan	,769	,123	,775	6,269	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Uji F*

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537,675	2	268,838	19,752	,000 <sup>b</sup>
	Residual	381,099	28	13,611		
	Total	918,774	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, LatarBelakangpendidikan

*Koefisien determinasi ( $R^2$ )*

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 <sup>a</sup>	,585	,556	3,689

a. Predictors: (Constant), Pelatihan(X2), Latar Belakang Pendidikan(X1)

## Lampiran 4

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shofa Salsabila Rizqiya  
Tempat, Tanggal Lahir : Semarang, 6 Agustus 2000  
Jenis kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Gebangsari 02/32, Batusari, Mranggen, Demak  
E-mail : [shofasalsabila068@gmail.com](mailto:shofasalsabila068@gmail.com)  
No HP : 081918744659

#### Pendidikan Formal

TK Ishlahiyah	2004-2006
SDN 2 Mranggen	2006-2012
SMPN 1 Mranggen	2012-2015
SMAN 2 Mranggen	2015-2018
UIN Walisongo Semarang	2018-2022

Semarang ,12 September 2022

Penulis,

Shofa Salsabila Rizqiya