

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata 1 (S1) dalam Ilmu Perbankan Syariah



Disusun Oleh:

DEWI UTARI NOOR FITRIANI (1705036073)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Prof Dr. Hamka (kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691. Semarang

Lamp : 3 (Tiga) eksemplar
Hal : **Naskah Skripsi**
An. Sdr.i Dewi Utari Noor Fitriani
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo Semarang

Assalamu`alaikum Wr. Wb.

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirim naskah Skripsi saudara:


Nama : **DEWI UTARI NOOR FITRIANI**
Nim : **1705036073**
Jurusan : **SI PERBANKAN SYARIAH**
Judul : **PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PELATIHAN
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK SYARIAH INDONESIA KCP A YANI KUDUS**

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian harap menjadi maklum.

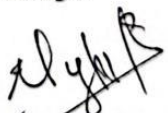
Wassalamu`alaikum Wr. Wb.

Semarang, 5 Juni 2024

Pembimbing I


Dr. Hj. Nur Huda, M.Ag
NIP. 196908301994032003

Pembimbing II


Dr. Hj. Muvassarrah, M.Si.
NIP. 197104292016012901

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Semarang Telp. (024) 7601291
Fax. 7624691 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Dewi Utari Noor Fitriani
NIM : 1705036073
Judul Skripsi : "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani"


Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal :

20 Juni 2024

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun akademik 2023/2024.


Semarang, 20 Juni 2024

Ketua Sidang


Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag.


NIP. 19700321 199603 1 003

Sekretaris Sidang


Dra. Hj. Nur Huda, M.Ag.


NIP. 19690830 199403 2 003

Penguji I


Sokhikhatul Mawadah, M.E.

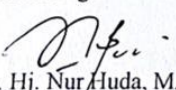
NIP. 19850327 201801 2 001

Penguji II


Mardiyaturrositaningsih, M.E.

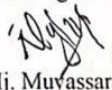
NIP. 19930311 201903 2 020

Pembimbing I


Dra. Hj. Nur Huda, M.Ag.

NIP. 19690830 199403 2 003

Pembimbing II


Dr. Hj. Muyassarrah, M.Si.

NIP. 19710429 201601 2 901



MOTTO

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap."

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin saya haturkan kepada Allah SWT yang telah meridhoi saya untuk menyelesaikan skripsi, skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang yang sudah setia mendukung dan selalu memberi semangat kepada saya dalam menyusun skripsi ini.

1. Kepada kedua orang tua penulis, Bapak Jumain dan Ibu Karyati terimakasih atas kesabaran, dukungan serta do'a dan ridho yang diberikan kepada saya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kepada adek saya Dito Andriano yang selalu mendukung penuh, terimakasih sudah menjadi motivator saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada kedua dosen pembimbing saya yaitu Ibu Dra. Hj. Nur Huda, M.Ag, selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Muyassarrah, M.Si, selaku dosen pembimbing II. Terimakasih saya ucapkan karena sudah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan masukan dan mengajarkan kepada saya pentingnya sebuah ketelitian dalam penulisan skripsi ini.

DEKLARASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dewi Utari Noor Fitriani
NIM : 1705036073
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP A Yani Kudus” adalah hasil karya peneliti sendiri, bukan merupakan duplikasi karya orang lain dan tidak berisi karya lain yang telah diterbitkan, kecuali informasi yang terdapat dalam refrensi yang dijadikan bahan rujukan dalam skripsi ini.

Semarang, 10 Juni 2024



Dewi Utari Noor Fitriani

1705036073

TRANSLITERASI

Transliterasi merupakan hal yang penting dalam skripsi karena pada umumnya banyak istilah arab, nama orang, judul buku, nama lembaga dan lain sebagainya yang aslinya ditulis dengan huruf arab harus disalin ke dalam huruf latin. Untuk menjamin konsistensi, perlu ditetapkan satu pedoman transliterasi sebagai berikut :

A. Konstan

ا	A	ط	Th
ب	B	ظ	Zh
ت	T	ع	'
ث	Ts	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dz	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	'
ص	Sh	ي	Y

ض	DI		
---	----	--	--

B. Vokal

Vokal tunggal berupa harakat transliterasinya yaitu :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dhammah	U	U

C. Diftong

Diftong merupakan vokal gabungan yang berupa gabungan harakat dan tanda huruf transliterasinya yaitu :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَي	Fathah dan Ya	Ai	A dan I
اِو	Fathah dan Wau	Au	A dan U

D. Syaddah

Syaddah atau tasydid dalam penulisan arab dilambangkan dengan tanda (ّ), dalam transliterasi dilambangkan dengan pengulangan (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

E. Kata Sandang

Kata sandang (ال) ditulis dengan kata al. contohnya القرآن : al-Qur'an. Al ditulis huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

ABSTRAK

Kinerja karyawan menjadi fenomena yang menarik bahwa kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan serta mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Latar belakang pendidikan yang berbeda, pelatihan kerja serta kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa karyawan Bank Syariah Indonesia KCP A Yani Kudus memiliki latar belakang pendidikan pelatihan kerja dan kompensasi yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP A Yani Kudus.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia KCP A Yani Kudus yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh tanggapan dari responden. Metode analisis dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri : uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi berganda serta uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable latar belakang pendidikan berpengaruh positif hal ini bisa dilihat pada hasil dari nilai t test = 0,236 dengan tingkat signifikan 0,025 lebih kecil dari 0,05. Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif hal ini bisa dilihat pada hasil dari nilai t test = 0,192 dan signifikansi 0,029 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Variabel Kompensasi berpengaruh positif hal ini bisa dilihat pada hasil dari nilai t test = -0,585 dan signifikansi 0,049 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP A Yani Kudus.

Kata kunci : latar belakang pendidikan, pelatihan kerja, kompensasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Employee performance is an interesting phenomenon in that employee performance has an important role in the success of a company and realizing the goals it wants to achieve. Different educational backgrounds, job training and compensation given to employees are factors that influence employee performance. Based on previous research, employees of Bank Syariah Indonesia KCP A Yani Kudus have different educational backgrounds, job training and compensation. This research aims to examine the influence of educational background, job training and compensation on the performance of employees of Bank Syariah Indonesia KCP A Yani Kudus.

The method used in this research is a quantitative method. The population in this study were 30 employees of Bank Syariah Indonesia KCP A Yani Kudus. The data collection technique in this research is to use a questionnaire to obtain responses from respondents. The analytical methods in this research are validity test, rehabilitation test, classic assumption test consisting of: normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and multiple regression test and hypothesis test.

The research results show that the educational background variable has a positive effect, this can be seen in the results of the t test value = 0.236 with a significance level of 0.025, which is smaller than 0.05. The job training variable has a positive effect. This can be seen in the results of the t test value = 0.192 and a significance value of 0.029, where the significance value is smaller than 0.05. The Compensation variable has a positive effect, this can be seen in the results of the t test value = -0.585 and a significance value of 0.049, where the significance value is smaller than 0.05. Thus, it can be concluded that there is a significant influence simultaneously on the variables of educational background, job training and compensation on the performance of employees of Bank Syariah Indonesia KCP A Yani Kudus.

Key words: educational background, job training, compensation, employee performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan maksimal mungkin, skripsi ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Ekonomi , bertujuan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam kesempatan ini kami mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penyusun mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan yang setinggi- tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nizar, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak Arif Afendi, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi S1 Perbankan Syariah dan Ibu Mardhiyaturrositaningsih, S.y, M.E., selaku Sekretaris Program Studi S1 Perbankan Syariah UIN Walisongo Semarang.
4. Ibu Dra. Hj. Nur Huda, M.Ag, selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Muyassarah, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga untuk memberikan arahan dan bimbingan, serta saran kepada penulis dari awal penulisan serta penyusunan skripsi ini hingga akhir.
5. Bapak dan Ibu dosen/ karyawan yang sudah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama kami menempuh pendidikan.
6. Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP A Yani Kudus.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
DEKLARASI	v
TRANSLITERASI	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Sistematika Penulisan	8
BAB II	10
LANDASAN TEORI	10
A. Kerangka Teori	10
1. Motivasi	10
2. Kinerja Karyawan	16
3. Latar Belakang Pendidikan	20
4. Pelatihan Kerja	23
5. Kompensasi	26
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Penelitian	34
D. Hipotesis	35
1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	35
2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	36

BAB III.....	39
METODOLOGI PENELITIAN.....	39
A. Jenis dan Sumber Data.....	39
B. Populasi dan Sampel.....	39
C. Teknik Pengumpulan Data	40
D. Variabel Penelitian dan Pengukuran	40
E. Definisi Operasional.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	42
1. Uji Validitas.....	42
b. Uji Multikolinieritas	44
c. Uji Heteroskedastisitas	44
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
5. Uji Hipotesis.....	45
BAB IV.....	48
ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	48
A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	48
1. Profil Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani.....	48
2. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani.....	49
3. Struktur Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani	49
4. Tugas karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani.....	50
B. GAMBARAN KARAKTERISTIK RESPONDEN.....	53
1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	53
2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	54
3. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	55
4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	55
C. ANALISIS DATA	56
1. Hasil Uji Instrumen	56
D. UJI ASUMSI KLASIK.....	58
1. Uji Multikolonieritas	58
2. Uji Normalitas.....	59
3. Uji Heteroskedastisitas.....	60
E. UJI STATISTIKA.....	62
1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	62

2.	Hasil Uji t test	63
3.	Hasil Uji F	65
4.	Hasil Uji Determinasi (Uji R²)	65
F.	PEMBAHASAN HASIL ANALISIS DATA	66
1.	Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan	66
2.	Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan	67
3.	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	68
BAB V	69
PENUTUP	69
A.	Kesimpulan	69
B.	Saran	70
C.	Keterbatasan Penelitian	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	53
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	54
Tabel 4. 3 karakteristik responden berdasarkan usia	55
Tabel 4. 4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	55
Tabel 4. 5 hasil uji validitas	57
Tabel 4. 6 hasil uji reabilitas	58
Tabel 4. 7 hasil uji multikolinearitas.....	59
Tabel 4. 8 hasil uji kolmogoroy-smirnov.....	60
Tabel 4. 9 hasil uji heteroskedastisitas.....	61
Tabel 4. 10 hasil uji regresi linier berganda.....	62
Tabel 4. 11 hasil uji t test.....	64
Tabel 4. 12 hasil uji F	65
Tabel 4. 13 hasil uji determinasi	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan merupakan salah satu lembaga keuangan yang memiliki peran penting dalam peningkatan perekonomian suatu negara, khususnya bagi negara berkembang seperti Indonesia. Hal ini dikarenakan perbankan memiliki tugas dan fungsi untuk menghimpun dana dari masyarakat yang memiliki kelebihan dana dan kemudian untuk disalurkan kepada masyarakat yang membutuhkan atau kekurangan dana. Sehingga masyarakat yang ingin melakukan usaha dapat dengan mudah mendapatkan modal yang dibutuhkan.¹

Sistem perbankan sendiri pada dasarnya dibagi menjadi dua yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah. Perbankan konvensional dalam melakukan operasionalnya menggunakan sistem bunga sedangkan sistem perbankan syariah merupakan sistem perbankan yang menggunakan prinsip bagi hasil dalam pembagian profit yang berlandaskan syariah Islam. Bagi masyarakat yang tidak setuju dengan sistem bunga maka dapat memilih perbankan syariah sebagai solusinya yang menggunakan sistem bagi hasil dalam operasionalnya. Karena perbankan syariah memiliki fungsi yang tidak jauh dari perbankan konvensional.²

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia sendiri semakin hari kian menunjukkan eksistensinya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya perkembangan secara signifikan yang dialami oleh perbankan syariah.³ Bank Indonesia sendiri telah menyusun rencana guna menumbuh

¹Ade Onny Siagian, "*Lembaga-lembaga Keuangan dan Perbankan*", (Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri, 2021), h. 7.

² Andri Soemitra, "*Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*", (Jakarta : Kencana, 2009), h. 64.

³ Otoritas Jasa Keuangan "*Statistik Keuangan Syariah*", (SPS Januari 2019), h. 82.

kembangkan sistem perbankan syariah, sehingga menyebabkan bank konvensional berbondong-bondong untuk membuka unit usaha syariah.⁴

Perkembangan ini jelas tidak bisa dipandang sebelah mata karena perbankan syariah telah menjadi industri yang prospektif dan merupakan bisnis yang membutuhkan pengelolaan secara profesional. Pada tanggal 27 Januari 2021 otoritas jasa keuangan mengeluarkan surat dengan Nomor : SR-3/PB.1/2021 perihal pemberian izin penggabungan PT Bank Syariah Mandiri dan PT BNI Syariah serta izin usaha PT BRI Syariah Tbk menjadi izin usaha PT Bank Syariah Indonesia Tbk sebagai bank hasil penggabungan dengan komposisi kepemilikan saham PT Bank Mandiri Persero Tbk 51,2%, PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk 25,0%, PT Bank Rakyat Indonesia Tbk 17,4% DPLK BRI Saham Syariah 2%, dan investor public 4,4%. Dengan perkembangan perbankan saat ini tentunya mengakibatkan persaingan antar bank menjadi semakin ketat, baik bank konvensional maupun bank syariah.⁵

Pertumbuhan industri keuangan syariah ini harus diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, karena di era globalisasi ini persaingan perusahaan semakin ketat dan sumber daya manusia semakin bebas memasuki negara lain untuk menawarkan keahliannya. Perusahaan yang mampu bersaing dengan pesaing hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana, sehingga perusahaan dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain.⁶

Kualitas sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan

⁴ Ibid, h. 66

⁵ CNBC Indonesia. (2021). Resmi OJK Keluaran Izin Bank Syariah Indonesia. Diakses tanggal 21 Juni 2024.
<https://www.cnbcindonesia.com/market/20210127150327-17-219147/resmi-ijk-keluarkan-izin-bank-syariah-indonesia>

⁶ Yudi Ardian Rahman, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Jurnal Pendidikan Islam 4, no. 2 (2020): h. 4.

meningkatnya kinerja karyawan dapat membantu untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan memiliki kinerja yang baik maka karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik karena pelayanan merupakan hal yang sangat penting dalam rangka memenuhi kebutuhan dan keinginan untuk mencapai kepuasan nasabah.⁷ Kualitas layanan yang diberikan perusahaan dapat berpengaruh terhadap kepuasan nasabah, kualitas pelayan itu sendiri dapat memberikan dorongan kepada nasabah untuk menjalin hubungan yang kuat dengan perusahaan.⁸ Dengan adanya kualitas pelayanan yang baik dalam perusahaan maka akan tercipta kepuasan bagi para pelanggannya,⁹ sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.¹⁰

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh semua perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Akan tetapi kinerja karyawan tidak akan selalu mengalami peningkatan karena terkadang kinerja mengalami penurunan. Terciptanya kinerja karyawan yang dapat timbul apabila perusahaan mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan

⁷ Heny Yuningrum, Muyassarrah, Risma Dewi Astuti, “*Effect of Service Quality, Product Quality, and Trust in Customer Satisfaction Case Study Bank BRI Syariah KCP Kendal*” AL-ARBAH :Jurnal Keuangan dan Perbankan Islam”. Vol.2 Nomor 2, (2020) : h. 4.

⁸ Nurudin, Hida Alfathin Mila Ulwiyah, “*Pengaruh Kualitas Pelayanan, Promosi dan Persepsi Religiusitas Terhadap Minat Masyarakat Menabung di Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Di Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang*” Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah Vol. 3 No. 2, (2021) : h.143

⁹ Mawadah Murtiawati, Zuhdan Ady Fataron, “*Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Konsumen (Studi Kasus Bandeng Rozal di Desa Bandengan, Kecamatan Kendal, Kabupaten Kendal*” Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Islam. Vol 1 No. 1 (2019) : h.101

¹⁰ Anonim, “*Sumber Daya Manusia*”. Wikipedia, diakses 15 mei 2024, <https://id.m.wikipedia>.

dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif.¹¹

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat sekarang. karena tinggi rendahnya pendidikan menentukan baik buruknya kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia maka semakin baik pula kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. karena pendidikan dapat memberikan dampak baik seperti nilai-nilai kognitif, afektif dan psikomotorik kepada setiap sumber daya manusia.¹²

Latar belakang yang dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh produktivitas yang baik. Latar belakang pendidikan berkaitan erat dengan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan menekankan kepada pengembangan kemampuan umum calon tenaga kerja. Sehingga pendidikan merupakan salah satu aspek yang paling penting bagi personalia untuk menerima calon karyawan yang baru bagi perusahaan. Semakin tinggi latar belakang yang dimiliki seorang calon karyawan maka semakin tinggi pula kontribusi atau kinerja yang diberikan oleh calon karyawan tersebut kepada perusahaan. Sehingga memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan hidup perusahaan.¹³

Kemudian faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja, Pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Dalam pengembangan dan pelatihan tidak hanya kemampuan dan pemahaman atas pekerjaan yang ingin dicapai tetapi diharapkan melalui program pelatihan membentuk dan

¹¹ Muhammad, Syafi'i Antonio, "*Bank Syariah (Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman)*", (Yogyakarta : Ekonisia, 2006) h.79

¹² Pitriani, Abd Halim, "*Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat*". Jurnal EBMA 1, No.1 (2020) :h. 62.

¹³ Ibid, h. 63.

meningkatkan pola pikir, sikap, behavior, dan cara pandang yang lebih baik dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik secara individu maupun dalam tim kerja.

Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan mampu membantu stabilitas karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih lama di perusahaan. Pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan juga pengetahuan karyawan. Karyawan yang sudah dilatih hingga lebih terampil terhadap pekerjaannya akan lebih percaya diri dan merasa lebih berguna bagi Perusahaan. Pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan memiliki alasan untuk mau bekerja lebih lama lagi di perusahaan. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan merupakan aset yang berharga yang akan sangat berguna untuk kesuksesan perusahaan.

Terdapat perbedaan hasil antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut, penelitian Hendriani, dkk (2013) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika pelatihan diberikan tepat sesuai dengan yang dibutuhkan maka akan menambah kemampuan dan meningkatkan kinerja. Penelitian Safitri (2013) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini saja dan tidak berdampak pada meningkatnya kinerja.

Selain latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian kompensasi baik pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi

dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2000).

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Seperti yang dikatakan (Simamora, 2004) dalam (Hidayah, 2016) sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Pihak manajemen perusahaan harus banyak memberikan perhatian atas usaha dan hasil kerja optimal dari karyawannya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.

Dari observasi awal dimana peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani beliau memaparkan penjelasan dimana setiap karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dimana banyak karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan selain ekonomi ataupun perbankan sehingga Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani memfasilitasi karyawan dengan memberikan pelatihan-pelatihan terkait dunia perbankan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu setiap kompensasi yang diterima karyawan berbeda-beda baik gaji maupun kompensasi lainnya sesuai dengan posisi jabatan masing-masing karyawan yang pastinya berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain.

Berdasarkan permasalahan latar belakang tersebut, timbul sebuah permasalahan yang menarik untuk diteliti. karena berdasarkan teori dengan latar belakang pendidikan yang berbeda, pelatihan kerja serta kompensasi yang berbeda tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh latar belakang Pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani.
- b. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani.
- c. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani.

2. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pelajar, mahasiswa, intelektual, akademisi, dan masyarakat umum yang ingin mengetahui lebih dalam tentang bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank.

b. Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani untuk menentukan langkah-langkah dalam menghadapi masalah-masalah kinerja karyawan.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun dengan sistematika yang disusun secara berurutan agar dapat diperoleh pemahaman yang runtut, sistematis dan jelas. Dalam penyusunan penulisan ini akan memiliki sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan secara singkat mengenai latar belakang masalah yang berisi alasan penelitian ini diteliti berupa data atau fenomena empiris dari obyek yang akan diteliti, rumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian, serta manfaat yang akan didapat dari penulisan penelitian. Pada bagian terakhir dari bab ini yaitu sistem penulisan, diuraikan mengenai ringkasan materi yang akan dibahas pada setiap bab yang ada dalam skripsi.

BAB II. LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan menguraikan landasan teori yang mendukung perumusan masalah penelitian, telaah pustaka yang berisi ringkasan penelitian terdahulu, kerangka teori, kerangka penelitian berisi telaah kritis untuk menghasilkan hipotesis dan model penelitian, dan hipotesis.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas jenis penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, penentuan populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, definisi konsep dan operasional, instrumen penelitian, uji instrumen penelitian serta alat analisis.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian yang berisi penjelasan singkat objek yang digunakan dalam penelitian. Analisis data dan pembahasan hasil penelitian merupakan bentuk yang lebih sederhana yang mudah dibaca dan mudah diinterpretasikan meliputi deskripsi objek penelitian, analisis penelitian, serta analisis data dan pembahasan. Hasil penelitian mengungkapkan interpretasi untuk memaknai implikasi penelitian.

BAB V. PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, saran-saran yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi tersebut, dan saran-saran penelitian yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motiv, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.¹⁴

Menurut Manulang M dalam bukunya Manajemen Personalia mengutip pendapat The Liang Gie Memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut:

“Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan “. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Selanjutnya menurut Siswanto Sastrohadiwiryono dalam bukunya manajemen tenaga kerja Indonesia motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai

¹⁴ Simamora Henry, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Yogyakarta : STIE YKPN, 2004), h. 182

kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Lebih jelasnya tentang motivasi dapat dikemukakan pengertian menurut Susilo Martoyo, dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa motivasi berarti pemberian suatu motiv dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana.

Di samping itu motivasi dapat pula diciptakan dengan mengadakan pengaturan kondisi kerja yang sehat. Hal-hal tersebut akan menimbulkan motivasi kerja sebagai karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.¹⁵

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan. Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Dalam kenyataanya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong

¹⁵ Jefri Heridiansyah, Warno. "Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal STIE Semarang, Vol 1, No. 3 : 2009, h.58

setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya.¹⁶

b. Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi, antara lain sebagai berikut :¹⁷

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
- 4) Meningkatkan pengadaan karyawan.
- 5) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 7) Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Ada beberapa yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain sebagai berikut :¹⁸

- 1) Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang akan menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan

¹⁶ Hasibuan, Melayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), h. 189

¹⁷ Ibid, h. 190

¹⁸ Ibid, h. 195

untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

- 2) Faktor penyehat : : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

d. Indikator Motivasi

motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi faktor internal dan dimensi faktor eksternal sebagai berikut:¹⁹

- 1) Faktor Internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini timbul atau muncul disebabkan adanya keinginan individu untuk bisa/dapat memiliki prestasi serta juga tanggungjawab di dalam hidupnya. Faktor-faktor internal antara lain:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja dengan pekerjaan yang baik.
 - b) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
 - c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

¹⁹ Ibid, h. 197

- d) Keinginan untuk memperoleh posisi jabatan, keinginan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan lebih baik.
- 2) Faktor Eksternal merupakan faktor motivasi yang berasal luar diri seseorang. eksternal disebabkan adanya peran dari luar, seperti organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor-faktor eksternal antara lain:
- a) Kondisi Lingkungan Kerja.
Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
 - b) Kompensasi Yang Memadai.
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 - c) Adanya Jaminan Kesehatan.
Setiap orang akan mau bekerja untuk mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan/instansi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan kesehatan yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
 - d) Status dan Tanggungjawab.
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan

wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

e. Prinsip-prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai diantaranya yaitu :²⁰

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

²⁰ Ibid, h. 200

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan didirikan karena memiliki tujuan yang harus dicapai, dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan dipengaruhi oleh perilaku perusahaan. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan oleh perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian yang telah dilaksanakan dalam suatu program kegiatan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.²¹

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitatif ataupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan sesuai dengan moral maupun etika.²²

Kinerja adalah hasil dari perilaku kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja adalah perilaku nyata yang diberikan setiap karyawan sebagai prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah tingkatan hasil pencapaian atas tugas yang dilaksanakan atau kinerja individu sebagai tingkat

²¹ A. Dale Timpe, "*Seri Manajemen Suber Daya Manusia Kinerja Performance*", cet ke-1, (Jakarta :Gramedia), h.3

²² Afriadie Kurniawan, Muklis Yunus, M.Shabri ABD Majid, "*Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan, PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aceh, Jurnal Manajemen dan Inovasi*", Vol 8, No. 2. H. 121

pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan. Kinerja merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dan dapat digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan maupun perusahaan. Sehingga kinerja yang baik menjadi langkah utama dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :²³

1. Faktor kemampuan

Pada dasarnya manusia memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya karyawan yang memiliki potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sedangkan kemampuan reality merupakan penggabungan antara pengetahuan dan keterampilan. Dalam mencapai kinerja yang baik maka karyawan harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Misalnya karyawan dibagian keuangan maka harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.²⁴

2. Faktor motivasi

Setiap karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi

²³ Ibid, h.233

²⁴ Ibid, h. 234

situasi. Motivasi merupakan kondisi yang dapat mendorong sikap karyawan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. motivasi karyawan biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu seperti memperoleh hadiah dan kompensasi.²⁵

Kinerja merupakan suatu kontrak yang mencakup faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :²⁶

1. Faktor individu, seperti pengetahuan, kemampuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, seperti kualitas dukungan dalam memberikan dorongan, semangat, dan dukungan yang diberikan pemimpin perusahaan.
3. Faktor tim atau kelompok, seperti kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan sesama tim, kepercayaan sesama anggota satu sama lain, keeratan dan kekompakan setiap anggota.
4. Faktor sistem, seperti sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.
5. Faktor kontekstual, seperti tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Indikator-Indikator Kineja Karyawan

Adapun indikator atau aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam kinerja adalah sebagai berikut :²⁷

1. Kuantitas

²⁵ Ibid, h. 235

²⁶ Eko Setio Budi, “*Analisis Sistem Penilaian Kinerja Studi Pada PT. Tridharma Kencana*”, Jurnal of Applied Business and Economic, Vol. 3, No. 3, 2017. h. 170

²⁷ Kadar Nurjaman, “*Manajemen Personalia*”, cet ke-1, (Bandung : Pustaka Setia, 2014), h. 234

Bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam ukuran angka seperti jumlah unit atau jumlah aktivitas yang telah diselesaikan dan dihasilkan oleh karyawan.

2. Kualitas

Kualitas pekerjaan yang dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan dari tugas yang melibatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Efisiensi yang dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu pekerjaan yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output atau hasil.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan dapat diukur dari ketaatan karyawan terhadap hukum dan peraturan perusahaan.

5. Inisiatif

Inisiatif karyawan dalam kemampuan untuk memutuskan dan melaksanakan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu dan mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar.

6. Ketelitian

Ketelitian dapat diukur dari hasil kerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan atau tugas dari perusahaan.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diukur dari kemampuan dalam mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin terhadap karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

8. Kejujuran

Kejujuran dapat diukur dari sikap karyawan selama melaksanakan pekerjaan.

9. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai hasil yang sebesar-besarnya.

3. Latar Belakang Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Didin Saripudin mendefinisikan pendidikan sebagai jalan menuju kemajuan dan pencapaian kesejahteraan sosial dan ekonomi.²⁸ Pendidikan merupakan pondasi dalam hidup yang dibangun dengan sebaik mungkin dalam mempelajari pengetahuan, keterampilan serta kebiasaan yang dilakukan suatu individu dari satu generasi ke generasi lainnya. Proses pembelajaran ini melalui pengajaran, pelatihan dan penelitian dan dengan adanya pendidikan juga dapat meningkatkan kecerdasan, kepribadian dan keterampilan yang bermanfaat baik untuk diri sendiri maupun masyarakat umum. Tujuan utama pendidikan adalah mengembangkan potensi dan mencerdaskan, dengan tujuan ini diharapkan mereka yang memiliki pendidikan dengan baik dapat memiliki keterampilan, pengetahuan serta kepribadian sehingga menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab. Maka dapat dikatakan bahwa peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia untuk membangun keberhasilan.²⁹

Pendidikan merupakan salah satu upaya dalam membangun dan mengembangkan sumber daya manusia yang penuh dengan tantangan sehingga harus disadari bahwa pendidikan menjadi sangat penting bagi setiap individu.³⁰

²⁸ Didin Saripudin, "Pembangunan Pendidikan dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia". Makalah disajikan dalam Internasional Seminar on Lifelong Education (ISLE), Tanggal 22-23 Agustus 2008 di Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, hlm.4

²⁹ Abu Ahmadi, Nur Uhbiyati, "Ilmu Pendidikan", cet ke-2, (Jakarta : Rineka Cipta, 2003), h. 71

³⁰ Veithzal Rivai, Sylviana Murni, *Education Manajemen: Analisis Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm.1

b. Peran Latar Belakang Pendidikan dalam Sumber Daya Manusia

Pendidikan sangat penting bagi setiap individu karena pendidikan sebagai suatu kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang. Pendidikan menjadi proses secara sistematis dalam mengubah tingkah laku setiap individu dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Pendidikan memiliki orientasi dan dapat membantu karyawan dalam mencapai keahlian dan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dalam mengerjakan pekerjaannya.³¹

Latar belakang pendidikan mempunyai peranan dalam seleksi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang mempunyai latar belakang pendidikan dalam bidang tertentu akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang dapat memperkuat dan meyakinkan manajer sumber daya manusia dalam perusahaan untuk menempatkan orang tersebut dalam bidang yang tepat.³² Di samping itu, prestasi akademis yang telah dicapai oleh seseorang selama mengikuti jenjang pendidikan dapat menjadi pertimbangan seperti penempatan posisi kerja dimana tenaga kerja harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang yang dikuasai agar tercipta kinerja kerja yang baik. Sehingga latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang dimiliki dapat menjadi acuan pemberian tanggung jawab dan beban kerja dalam melaksanakan pekerjaan.³³

c. Indikator Pendidikan

³¹ Tedjo Narsoyo Reksoatmodjo, "*Pengembangan Kurikulum Pendidikan teknologi dan Kejuruan*". Cet ke-1, (Bandung : Refika Aditama, 2010), h.23

³² Kiadarto Atmosoeparto, "*Menuju SDM Berdaya*" cet ke-1, (Jakarta : Gramedia ,2000) h.46

³³ Muhmidayeli, "*Filsafat Pendidikan*" cet ke-2, (Bandung : Refika Aditama, 2013), h. 121

Latar belakang pendidikan yang telah ditempuh karyawan dalam pendidikannya akan memberikan kontribusi dalam pembentukan pola pikir dan perilaku kerja karyawan. Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 indikator pendidikan terdiri dari dua indikator yaitu indikator tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan.³⁴

1. Tingkat pendidikan

UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 mendefinisikan tingkat pendidikan sebagai tahapan pendidikan yang didasarkan pada tingkat perkembangan peserta didik dengan tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang berkembang. Sehingga tingkat pendidikan karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Tingkat pendidikan formal terdiri dari :

- a. Pendidikan dasar merupakan tingkan pendidikan dini selama Sembilan tahun dan menjadi tingkat pendidikan pertama di masa sekolah pelajar yang melandasi tingkatan pendidikan selanjutnya yaitu tingkat menengah.
- b. Pendidikan menengah merupakan tingkat pendidikan lanjutan dari tingkat pendidikan dasar.
- c. Pendidikan tinggi merupakan tingkat pendidikan setelah tingkat pendidikan menengah yang meliputi program diploma, sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan tingkat perguruan tinggi.

2. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan atau jurusan yang diperoleh karyawan merupakan sebelum karyawan diseleksi dalam perekrutan karyawan oleh perusahaan, perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar dapat ditempatkan

³⁴ Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Semarang: Aneka Ilmu,2003),hal.3

pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan tersebut. Sehingga dengan analisis kesesuaian kerja karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.³⁵

4. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam pelatihan memiliki program-program yang disusun secara terencana guna memperbaiki kinerja baik tingkat individual maupun kelompok yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap dari karyawan.³⁶

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan dari instansi atau perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mngembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dari karyawan agar tercapainya tujuan dari perusahaan.³⁷

Kegiatan pelatihan akan memberikan keuntungan kepada karyawan dan perusahaan berupa keterampilan maupun keahlian yang selanjutnya akan menjadi asset berharga yang dimiliki karyawan, karena dengan adanya pelatihan kinerja karyawan akan

³⁵ Rio Tanjung, “ *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Plaza Hotel Medan* ”, (Medan:Universitas Sumatera Utara,2011),hlm.8-9

³⁶ Suwanto, Donni Juni Priansa, “*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*”, cet ke-1 (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004), h. 227

³⁷ Veithzal Rivai, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*”, cet ke-1, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), h. 227

meningkat sehingga dapat memenuhi tuntutan sumber daya manusia dalam perusahaan.

b. Tujuan Pelatihan

Pelatihan karyawan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan perusahaan akan tetapi persaingan bisnis menuntut lebih sehingga menambah keterampilan karyawan dan mengasah keahlian yang telah mereka miliki menjadi langkah penting yang harus diambil perusahaan agar bisa bertahan dan bersaing. Adapun tujuan pelatihan karyawan adalah :³⁸

1. Meningkatkan produktivitas

Karyawan yang memiliki kualitas SDM yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dalam pekerjaannya, mereka dapat mengembangkan cara atau metode yang membuat mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang sama atau berulang dengan lebih efektif dan efisien.

2. Memperbaiki kualitas

Pelatihan karyawan tidak hanya akan meningkatkan produktivitas karyawan, melainkan juga membantu perusahaan memberikan layanan atau menghasilkan produk yang lebih baik sehingga dapat mempertahankan klien dan mendapatkan klien baru.

3. Transfer keahlian dan kaderisasi

Pelatihan karyawan secara berkala memberikan kesempatan bagi karyawan senior untuk meneruskan pengetahuan, keterampilan kepada karyawan juniornya, karena karyawan senior pada suatu saat akan memasuki usia pensiun sehingga mereka harus meneruskan ilmu serta keterampilan yang dimiliki

³⁸ Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang”, Jurnal Administrasi Publik, Vol 2, No.1. h.119

kepada karyawan junior sebagai penerusnya dalam memajukan perusahaannya.

c. Peran Pelatihan dalam Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan salah satu topik yang sangat penting dalam pembangunan sumber daya manusia. Pelatihan adalah salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan yang disebabkan dari perubahan-perubahan lingkungan bisnis dan lingkungan kerja demi mencapai produktivitas kerja yang lebih baik. Melalui pelatihan, karyawan dapat terbantu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya pada saat ini maupun di masa mendatang.³⁹

Pelatihan sangat penting dilakukan karena :

1. Adanya pegawai baru, pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan. Sehingga pegawai baru sangat memerlukan pelatihan untuk memahami kewajiban-kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan.
2. Adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, seperti perubahan teknologi atau metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja yang semakin beragamnya dan tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian yang berbeda sehingga karyawan memerlukan pelatihan untuk menyamakan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas, dimana pada saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang bersifat lama.

³⁹ Esty Pudyastuti, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Sales PT Alfa Scorph Medan”, Jurnal Ekonomika 27, No. 1 (2022), h.34

Maka sumber daya manusia merupakan bagian yang penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama pada persaingan perusahaan. Sehingga pelatihan sangat perlu dilakukan guna meningkatkan sumber daya manusia.

5. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. kompensasi tersebut dapat berbentuk kompensasi finansial ataupun non finansial seperti benda langsung maupun tidak langsung.⁴⁰ Kompensasi merupakan segala wujud imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka yang berbentuk :⁴¹

1. Finansial langsung seperti pendapatan, upah, komisi serta bonus.
2. Finansial tidak langsung seperti tunjangan, asuransi, bantuan biaya pendidikan, hak cuti, hingga liburan.
3. Non finansial yaitu bentuk kompensasi yang merupakan imbalan kepuasan yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan sendiri atau dari lingkungan perusahaan.

b. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi karyawan oleh perusahaan mempunyai tujuan tertentu, diantaranya untuk menghargai prestasi karyawan, menjalin keadilan pendapatan karyawan, mempertahankan karyawan, mendapatkan karyawan yang bermutu, dan memenuhi peraturan-peraturan terhadap karyawan. Kompensasi mempunyai fungsi-fungsi yang cukup penting dalam memperlancar

⁴⁰ Siti Mujanah, “*Manajemen Kompensasi*” (Surabaya : CV. Putra Media Nusantara, 2019)h.1

⁴¹ Vivi Herlina, “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerjs Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Administrasi Nusantara 3, No. 1 (2020), h. 48

kegiatan perusahaan. Fungsi-fungsi kompensasi antara lain adalah
.⁴²

1. Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, karena semakin banyak karyawan yang mendapatkan kompensasi tinggi maka semakin banyak karyawan yang berprestasi. Banyaknya karyawan yang berprestasi maka akan mengurangi pengeluaran biaya untuk pekerjaan yang tidak perlu menggunakan karyawan tambahan dalam bidang tersebut.
2. Mendorong pertumbuhan ekonomi dan stabilitas perusahaan, karena sistem pemberian kompensasi yang baik dapat membantu stabilitas perusahaan yang secara tidak langsung juga mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.
3. Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, karena pemberian kompensasi berfungsi untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada pelamar kerja, selain itu kompensasi yang tinggi dapat mempertahankan karyawan yang sudah ada.⁴³

c. Peran Kompensasi terhadap Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Di sisi lain karyawan sebagai manusia yang mempunyai pikiran, kebutuhan, dan harapan tertentu. Sehingga hal ini memerlukan perhatian tersendiri dari perusahaan karena faktor-faktor tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan efisien dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong

⁴² Usman Fauzi, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Trakinda Utama Samarinda*”, ejournal ilmu administrasi bisnis 2, No. 3, h. 174

⁴³ Ibid, h. 175

karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil. Dengan memberikan kompensasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan sehingga dapat memberikan keuntungan pada perusahaan, akan tetapi jika kompensasi tidak diberikan secara adil dan benar maka akan menimbulkan perselisihan dan semangat rendah yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat tidak menguntungkan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.⁴⁴

Kompensasi memiliki peranan penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi dapat mencerminkan ukuran kinerja mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Selain itu kompensasi juga memiliki peranan penting bagi perusahaan karena dengan kompensasi dapat mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau membuat karyawan agar memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.⁴⁵

d. Indikator Kompensasi

Menurut Singodimedjo, indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 3 :

1. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seseorang karyawan secara periodic. Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

2. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut

⁴⁴ Ibid, h. 173-174

⁴⁵ Munjanah, "*Manajemen Kompensasi*", h. 3

dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya : tunjangan jabatan, keluarga, transportasi, perumahan dan sebagainya.

3. Insetif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan atas prestasinya. Contohnya : insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

4. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawan karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan. Contohnya : fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, dan fasilitas perumahan.⁴⁶

B. Penelitian Terdahulu

Pada bab telaah pustaka berisi temuan-temuan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian Rifa'atul Machmudah (2019) dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. BNI Syariah Cabang Semarang". Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen meliputi pelatihan (X_1), pelatihan (X_2) dan Kompensasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Hasil dalam

⁴⁶ Sutrisno, Edy, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta : Kencana,2009), h.183

penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.⁴⁷

Hairunnisa Maharani (2019) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bandar Jaya”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 34 responden. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen meliputi pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Hasil dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bandar Jaya. Dan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bandar Jaya.⁴⁸

Prasna Gasa Wartono (2021) dengan judul “Peran Pendidikan dan Kompensasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 15 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan kompensasi mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung. Hal ini ditunjukkan dari hasil kuesioner dibawah 95.55% responden mengalami peningkatan kerja, hal ini tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan oleh BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung serta tingkat

⁴⁷ Rifa'atul Machmudah, “Pengaruh Pelatihan Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. BNI Syariah KC Semarang”, Skripsi (Semarang : 2019). h. 98

⁴⁸ Hairunnisa Maharani, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bandar Jaya”. (Bandar Jaya : 2019), h. 102

pendidikan yang dimiliki karyawan BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung.⁴⁹

Dian Muzerika (2020) dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Jantho”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 15 responden. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen yang meliputi latar belakang pendidikan (X_1) dan kepemimpinan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Jantho. Sedangkan secara simultan variabel latar belakang pendidikan dan variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Jantho.⁵⁰

Ayu Lestari (2020) dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 68 responden. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen yang meliputi latar belakang pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) dengan peningkatan kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan variabel pengalaman kerja berpengaruh

⁴⁹ Prasna Gasa Wartono, “Peran Pendidikan dan Kompensasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung”, (Bandar Lampung: 2021)

⁵⁰ Dian Muzerika, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Jantho”. (Jantho : 2020)

signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon.⁵¹

Lailatu Dhilkhijjah (2021) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Konflik Kerja dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 82 responden. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen meliputi kompensasi (X_1), konflik kerja (X_2) dan latar belakang pendidikan (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel konflik kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan mikro syariah.⁵²

Leonardo William Goni, Adolfinia, Jacky Sumarauw (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 103 responden. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen meliputi pelatihan (X_1), penempatan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi baik secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Manado. Pemimpin PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Manado dapat mempertahankan dan

⁵¹ Ayu Lestari, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon”. (Cirebon : 2020)

⁵² Lailatu Dhilkhijjah, “Analisis Pengaruh Kompensasi, Konflik Kerja dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah”. 2021

mengembangkan pelatihan serta memperhatikan penempatan kerja dan kompensasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.⁵³

Ira Puspitadewi S (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan pelatihan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Jember”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 103 responden. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen meliputi kompensasi (X_1), pendidikan (X_2) dan pelatihan (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jember. Variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jember. Selain itu variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jember, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.⁵⁴

Anis Indah Puji Lestari (2021) dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen meliputi latar belakang pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

⁵³ Leonardo William Goni, Adolfina, Jacky Sumarauw, “Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado”, (Manado :2020)

⁵⁴ Ira Puspitadewi S, “Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan pelatihan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Jember”, (Jember : 2019)

secara parsial variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Sedangkan secara simultan variabel latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.⁵⁵

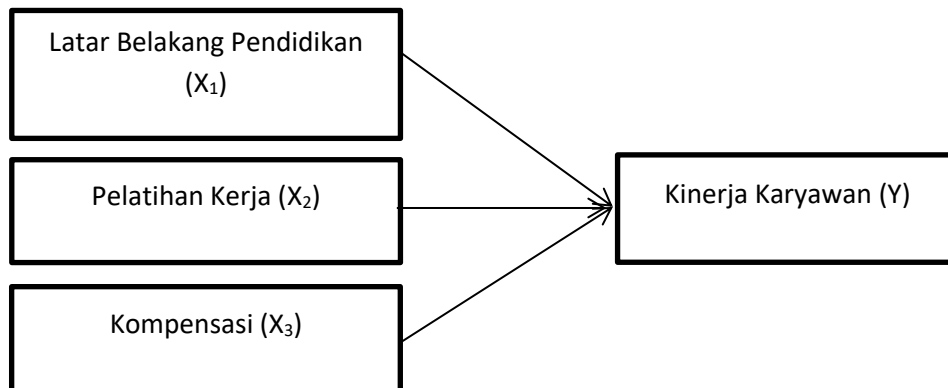
Pitriyani, Abd.Halim (2020) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Pesero Cabang Rantauprapat”. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen meliputi pengalaman kerja (X_1), latar belakang pendidikan (X_2) dan kompensasi (X_3) dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel pengalaman kerja, variabel latar belakang pendidikan dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Rantauprapat.⁵⁶

C. Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori dari permasalahan yang timbul maka dapat disusun kerangka berfikir penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen Latar Belakang Pendidikan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)

⁵⁵ Anis Indah Puji Lestari, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta”, (Yogyakarta : 2021)

⁵⁶ Pitriyani, Abd.Halim, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Pesero Cabang Rantauprapat”, (Rantauprapat : 2020)



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap jawaban rumusan masalah penelitian. Karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum adanya data-data yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Dari uraian diatas dapat ditarik hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut :

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Ayuk Wahdanfiara Adibah (2019) dalam penelitian “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah kantor cabang Kediri” menyatakan bahwa latar belakang Pendidikan yang berbeda-beda dan pengalaman kerja yang berbeda apakah terdapat pengaruh dengan etos kerja karyawan. Hasil penelitian yang di dapat dari analisis regresi berganda dapat disimpulkan secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_1 : Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka.

Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berisi tentang hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Pelatihan yang baik akan menjelaskan secara detail bagaimana suatu pekerjaan harus diselesaikan dan bagaimana prosesnya. Jika karyawan sudah paham dan menguasai proses pekerjaannya, maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena karyawan tersebut lebih mudah mengerjakan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian Ira Puspita Dewi (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga kinerja produktifitas perusahaan akan meningkat. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_2 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Dito (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” dalam teori Nugroho (2019) menyatakan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan maka perusahaan akan lebih mudah untuk

menarik karyawan yang memiliki potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Sehingga produktivitas perusahaan meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk yang kompetitif. Hasil penelitian menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁵⁷

Menurut Mahmudi dalam Afriansyah (2019) menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan karena kompensasi yang tinggi menuntut prestasi, kualitas dan kompetensi yang tinggi dalam kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tinggi dari perusahaan maka karyawan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi.⁵⁸

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan. Kompensasi bermanfaat untuk menarik karyawan baru, mempertahankan karyawan lama yang berkualitas, memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik dan mengembangkan kompetensi demi tercapainya tujuan perusahaan.⁵⁹ Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nawastuti (2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan kinerja dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. sehingga perusahaan akan berusaha mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya⁶⁰. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

⁵⁷ Anoki Herdian Dito, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*”, (Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro), 2020.

⁵⁸ Ardy Afriansyah, “*Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Pos Indonesia Mail Processing Center Semarang)*”, (Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro), 2019.

⁵⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta :Rajawali Pers), 2016.

⁶⁰ Rati Nawastuti, “*Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”, (Salatiga : Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam), 2020.

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diketahui.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer atau data yang diperoleh langsung dari sumber data pertama di lokasi penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari data kuesioner yang dilakukan peneliti terhadap karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang di dalamnya terdiri dari karakteristik atau kualitas tertentu yang sudah ditetapkan oleh para peneliti agar bisa dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani.

Sampel adalah sebagian karakteristik atau ciri yang dimiliki oleh suatu populasi. sehingga sampel sebagian atau wakil populasi yang diteliti, sampel dianggap sebagai perwakilan populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling populasi. Teknik sampling populasi semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani yang berjumlah 30 orang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang dalam suatu organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan. Bentuk kuesioner dalam penelitian ini berupa rating scale atau skala bertingkat. Bentuk kuesioner rating scale adalah sebuah pertanyaan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan jawaban yang sudah tertera dalam angket tersebut mulai dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

D. Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kelompok yakni variabel independent dan variabel dependent.

1. Variabel Independent

Variabel independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau variabel dependent. Variabel independent dalam penelitian ini yaitu Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi.

2. Variabel Dependent

Variabel dependent atau disebut juga sebagai variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi pengikat karena adanya variabel bebas. Variabel dependent dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi-definisi yang digunakan untuk memperjelas operasional dari masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Dependent

a. Pendidikan

Pendidikan adalah pengaruh yang diberikan oleh seseorang yang memiliki ilmu dan memiliki tanggung jawab kepada anak didik untuk membentuk kepribadian sehingga mampu menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan adanya pendidikan maka diharapkan untuk menjadi landasan dalam membentuk, mempersiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan mendatang.

b. Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual maupun kelompok. Dengan adanya pelatihan kerja maka kinerja karyawan dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap sosialnya.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi jasa yang telah diberikan untuk perusahaan. kompensasi tersebut dapat berupa finansial maupun non finansial. Sehingga dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan maka akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan.

2. Variabel Independent

Kinerja Karyawan adalah perilaku setiap karyawan dalam suatu perusahaan sebagai prestasi kerja atau pencapaian dalam melaksanakan kegiatan atau tugasnya guna mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kebenaran atau kevalidan pada suatu instrumen.⁶¹ Menurut Sumarni dan Wahyudi (2006) validasi menunjukkan sejauh mana kebenaran dan kesesuaian suatu alat untuk mengukur apa yang diukur untuk mendapatkan data yang sesuai kebenarannya⁶². Menurut Sugiyono (2016) validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi dengan objek atau data yang dikumpulkan melalui penelitian untuk mendapatkan kecocokan pada sebuah item. Penelitian dikatakan valid apabila peneliti menggunakan alat ukur dengan menggunakan korelasi produk moment person yang mengandung keterkaitan atau hubungan dengan tujuan penelitian agar dapat mengungkapkan suatu gejala yang sebenarnya valid atau tidak valid.

Menurut Bawono (2006) penilaian uji validitas dikatakan valid apabila taraf signifikan (α) = 0,05 jika $r_{hitung} > r_{table}$, yang artinya kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau ada hubungan yang nyata antara kedua variabel tersebut. Dalam menghitung uji validitas ini menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi atau hubungan antara skor butir pertanyaan dengan skor variabel. Hubungan antara skor butir pertanyaan dan skor variabel dikatakan signifikan apabila kolom atau baris tersebut masing-masing total butir pertanyaan menghasilkan tanda bintang dengan dua kemungkinan yaitu⁶³ :

- a. Apabila berbintang satu maka artinya korelasi signifikan pada level 5% atau (0,05) untuk dua sisi.

⁶¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : PT Rineka Cipta,2010), h. 211

⁶² Suharni, Wahyudi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Yogyakarta : CV Andi Offset,2006), h. 65

⁶³ Anton Bawono, *Multivariate Analysis dengan SPSS*, (Salatiga : STAIN Salatiga Press,2006), hlm. 69

b. Apabila berbintang dua maka artinya korelasi signifikan pada level 1% atau (0,01) untuk dua sisi.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner dalam indikator suatu variabel. Jika jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu maka kuesioner tersebut dikatakan reliable atau handal. (Sugiyono, 2018) Uji reliabilitas analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil konsisten pengukuran relatif apabila alat ukur digunakan berulang kali. (Husein, 2002)

Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliable atau handal jika memiliki nilai Alpha Cronbach's lebih dari 0,60. Penelitian ini menggunakan teknik Alpha dari Cronbach dengan taraf signifikan 0,05 jika r hitung lebih dari r table. Maka kuesioner dikatakan reliable jika mempunyai nilai koefisien alpha lebih dari 0,6.⁶⁴

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil bersistribusi normal atau tidak sehingga dapat digunakan dalam statistik parametrik. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal.⁶⁵

Uji normalitas menggunakan pendekatan Kolmogorow-smirnov dengan melihat nilai residual. Dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.
- 2) Nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data dikatakan normal.⁶⁶

⁶⁴ Ibid., 68

⁶⁵ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS* (Jakarta:PT. Prestasi Pustakarya,2009), h. 77

⁶⁶ Ibid., 83

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui apakah ada keterkaitan hubungan sempurna antara variabel-variabel independen.⁶⁷ Jika terdapat kesimpulan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki hubungan yang saling terikat maka pengujian tidak dapat dilakukan ke tahap selanjutnya, sehingga model regresi yang baik tidak akan terjadi korelasi antara variabel-variabel independen.

Menurut Bawono ada beberapa teknik pendeteksian, salah satunya yaitu menggunakan teknik VIF (*Varian Inflation Factor*) dan nilai torelance. Jika nilai torelance $< 0,1$ maka terjadi multikolineritas. Dan jika nilai VIF > 10 maka dikatakan terjadi multikolineritas diantara variabel-variabel independen.⁶⁸

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji asumsi dalam regresi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas atau terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan lain. Untuk memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu pengamatan model regresi dapat dilihat dari pola *scatterplot*.⁶⁹ Pola yang berbeda bisa ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antara satu varian dan residual. Regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas apabila :

- 1) Titik-titik pada data tidak mengumpul hanya di bawah atau di atas saja.
- 2) Penyebaran titik-titik data tidak menunjukkan pola.

⁶⁷ Anton Bawono, *Multivariate Analys dengan SPSS* (Salatiga : STAIN Salatiga Press,2006,)h.116

⁶⁸ Ibid.,116

⁶⁹ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Pers,2015), h. 186-187

3) Titik-titik data menyebar di bawah dan di atas atau di sekitar angka 0.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dimana variabel latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, apakah positif atau negatif. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:⁷⁰

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

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X₁ = Variabel independen (Latar Belakang Pendidikan)

X₂ = Variabel independen (Pelatihan Kerja)

X₃ = Variabel independen (Kompensasi)

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T digunakan untuk melihat seberapa tingkat signifikan variabel latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05. Untuk menguji pengaruh dari variabel latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan digunakan uji-t dengan pengambil keputusan sebagai berikut :

⁷⁰ Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.275

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel maka H_0 ditolak artinya variabel latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel maka H_0 diterima artinya variabel latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi ada pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.⁷¹

b. Uji F (Simultan atau Uji Secara Serempak)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama-sama dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen digunakan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima artinya ketiga variabel latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak artinya ketiga variabel latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷²

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat pengaruh atau kontribusi antara variabel latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat besarnya pengaruh atau kontribusi variabel latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi

⁷¹ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) h. 410

⁷² Ibid., 439

terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya total koefisien determinasi (R^2).⁷³

Jika nilai (R^2) mendekati 1 dapat dikatakan semakin kuat kontribusi atau pengaruh antara variabel latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika nilai (R^2) mendekati 0 dapat diartikan bahwa semakin lemah kontribusi atau pengaruh antara variabel latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun apabila nilai (R^2) minus (-) maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Rumus :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

R^2 = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi.

⁷³ Sudjana, *Metode Statistik* (Bandung : PT. Tarsito, 2005), h.373

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Profil Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani

Meningkatnya pemahaman Masyarakat terhadap isu halal dan kuatnya dukungan terhadap kepentingan menjadi factor berkembangnya keragaman industry halal termasuk bank syariah. Bank syariah memainkan peran penting dalam mempromosikan semua kegiatan ekonomi halal. Bank syariah telah banyak tumbuh dan berkembang dari tahun ke tahun mendorong untuk melakukan inovasi produk serta meningkatkan layanan.

Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus yang terletak di Ruko Ahmad Yani No. 9 Jl. Ahmad Yani Kabupaten Kudus, Provinsi Jawa Tengah. Secara umumsama dengan Bank Syariah Indonesia sebelum merger, gabungan dari tiga bank BUMN. Tiga bank milik negara itu adalah Bank Syariah Mandiri (BSM), Bank Rayat Indonesia Syariah (BRIS), dan Bank Negara Indonesia Syariah (BNI Syariah).⁷⁴ Menyadari potensi Indonesia yang berpenduduk muslim terbesar di dunia, BSI melihat ini sebagai bagian dari potensi besar industri keuangan syariah. Tumbuhnya pemahaman masyarakat tentang halal meter (indikator halal) dan dukungan kuat dari berbagai pemangku kepentingan mendorong BSI untuk berpartisipasi dan bekerja. BSI Cabang Kudus sendiri dalam websitenya menyatakan bahwa sektor perbankan syariah Indonesia telah mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan selama tiga dekade terakhir. Bank- bank pemerintah yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRISyariah telah melakukan inovasi, peningkatan layanan dan akselerasi. Termasuk penggabungan

⁷⁴ BSI, 'Tentang Kami Informasi Lengkap Tentang Bank Syariah Indonesia' <https://www.bankbsi.co.id/company-information/tentang-kami> di akses 3 oktober 2023.

tiga bank. Selain itu, banksyariah tidak hanya mengelola satu produk, mereka saat ini mengelola setidaknya tiga produk: produk pembiayaan, produk pinjaman, dan produk layanan.

Kehadiran BSI yang mulai berlaku 1 Februari 2021 secara umum menjadi kekuatan baru dalam merevitalisasi industri perbankan Indonesia. Total aset BSI diharapkan melebihi Rp214,6 triliun dan modal inti diharapkan melebihi Rp20,4 triliun. Dalam jumlah tersebut, BSI masuk dalam 10 besar bank terbesar di Indonesia dalam hal aset dan bank hasil merger tersebut terpilih sebagai salah satu dari 10 bank syariah teratas dunia dalam hal kapitalisasi pasar.

2. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani

a. Visi

Menjadi top bank syariah global berdasarkan kapitalisasi pasar dalam waktu 5 tahun.

b. Misi

- 1) Memberikan akses Solusi keuangan syariah di Indonesia
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi pemegang saham
- 3) Menjadi Perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia

3. Struktur Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani

Struktur organisasi BSI KCP Kudus A Yani yang berguna untuk memudahkan pekerjaan sehingga dapat beroperasi dengan baik dalam perusahaan. Adapun struktur jabatan karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani sebagai berikut :

- | | |
|--------------------|---------------------|
| a. Branch Manager | : Rezania Maisyaroh |
| b. BOSM | : Eko Mustahal M |
| c. OS | : Arif Ulin Nuha |
| d. RBRM | : Isro Purnomo |
| e. MBM | : Suprayogo |
| f. Pawning Officer | : Ossy Ambarita |
| g. Pawning Staff | : Phutut Marhento |

h. FTS	: Ari Fanik
i. BFO Manager	: Muamar Rahman
j. BFO Staff	: Anita Wahyuningrum
k. PBO	: Nor Saiz
l. Consumer Verification Staff	: Novi Nurhayati
m. Micro Staff	: Agus Mahfud
n. Account Maintenance Staff	: Dwi Panuju
o. Junior Account Maintenance Staff	: M. Asyroful Anam
p. BCS	: Artati Mudjirahayu
q. Area Consumer Verification Staff	: Adhi Setyo
r. ACFS	: Alaik Allama
s. SFE Junior Silver	: Arinil Husna
t. PMM	: Alex Indra Eka, Azza Farihun N
u. APM	: Erfania
v. Financing Advisor AXA	: Thesa Anindya
w. Customer Service	: Fatikha Aulia Said, M Agus
x. Teller	: Elok Sischa, Fatimah
y. Security	: M Romadhon, Agus Purwanto
z. Driver	: Pupuh Haryono

4. Tugas karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani

Adapun tugas karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani adalah sebagai berikut :

a) Branch Manager

- 1) Bertanggung jawab atas kelancaran tugas-tugas bank baik dalam lingkup oprasional bank dan kegiatan di luar bank secara efektif dan efesien
- 2) Membantu perencanaan untuk kemajuan dan pengembangan suatu bank.
- 3) Mengambil dan membuat keputusan yang harus dijalankan oleh bank demi untuk kemajuan bank.

b) Branch Office and Sevice Manager (BOSM)

- 1) Memonitor pencapaian rencana bisnis bank oleh groupnya.

- 2) Mengevaluasi dan menyusun laporan pencapaian Rencana Bisnis Bank secara periodic setiap bulan.
 - 3) Mengembangkan prosedur atau cara khusus untuk mencapai Rencana Bisnis Bank jika belum tercapai.
 - 4) Memonitor pelaksanaan prosedur operasional manajemen resiko oleh bawahannya.
 - 5) Mengevaluasi pelaksanaan prosedur operasional manajemen resiko.
- c) Consumer Banking Relation Manager (CBRM)
- 1) Mengetahui konsumen secara individu.
 - 2) Menjaga relasi atau hubungan, baik itu intra perusahaan ataupun inter perusahaan.
 - 3) Membedakan konsumen dengan mengetahui bahwa konsumen tersebut berbeda secara SDM.
 - 4) Berinteraksi dengan konsumen dan menyesuaikan perlakuan terhadap konsumen.
- d) Consumer Business Staff (CBS)
- 1) Melayani seluruh nasabah untuk berbagai kebutuhan seperti funding, leading dan deposit uang.
 - 2) Merekam semua transaksi yang terjadi dalam rekening nasabah baik berupa tabungan, pinjaman maupun transaksi macet yang dimiliki nasabah juga.
- e) Customer Sales Executive (CSE)
- 1) Bertanggung jawab terhadap promosi produk untuk mendukung tercapainya penjualan.
 - 2) Menyusun rencana kerja.
 - 3) Mengatur jadwal yang efektif demi tercapainya pertemuan dan negosiasi.
 - 4) Membuat daftar list seluruh klien dalam sistem informasi yang dibutuhkan.
 - 5) Kegiatan prospecting bersama kelompok atau individu.

- 6) Kemampuan menjual dengan personal sales.
- f) Sales Force (SF)
 - 1) Melakukan penjualan.
 - 2) Menjalin komunikasi yang baik dengan nasabah.
 - 3) Menyediakan layanan nasabah.
- g) Pawning Operasional

Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi gadai dan menindaklanjuti permohonan pembiayaan gadai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- h) Junior Account Maintain (JAM)
 - 1) Melakukan tindak lanjut ke nasabah untuk jadwal pembayaran yang jatuh tempo.
 - 2) Menjalin relasi yang baik dengan nasabah.
 - 3) Mengumpulkan data dan kelengkapan kontrak kerja, kerjasama dengan departemen sales.
- i) Teller
 - 1) Melayani penarikan, transfer dan penyetoran uang dari pelanggan.
 - 2) Melakukan pemeriksaan kas dan menghitung transaksi harian menggunakan komputer, kalkulator atau mesin penghitung.
 - 3) Pemeriksaan kas dan membayar penarikan uang nasabah setelah memverifikasi data, jumlah uang dan memastikan akun nasabah memiliki dana yang cukup untuk penarikan.
 - 4) Menerima cek dan uang tunai untuk deposit, memverifikasi jumlah dan periksa keakuratan slip setoran.
- j) Customer Service
 - 1) Memberikan pelayanan kepada nasabah berkaitan dengan pembukaan rekening tabungan, giro, pembukaan deposito dan permohonan nasabah yang lainnya.

- 2) Memberikan informasi se jelas mungkin mengenai berbagai produk dan jasa yang ingin diketahui dan diminati kepada nasabah atau calon nasabah.
 - 3) Menerima, melayani dan mengatasi permasalahan yang disampaikan oleh nasabah sehubungan dengan ketidakpuasan nasabah atas pelayanan yang diberikan kepada pihak nasbaah.
 - 4) Memperkenalkan dan menawarkan produk dan jasa yang ada dan yang baru selesai dengan keinginan dan kebutuhan nasabah.
- k) Security
- 1) Bertanggung jawab kepada kepala cabang dalam keamanan.
 - 2) Mengawasi dan menjaga keamanan dari kegiatan operasional kantor.
 - 3) Mengawal penyetoran dan pengambilan uang dari kantor cabang.
 - 4) Selalu waspada terhadap kemungkinan terjadinya kejahatan yang dapat mengganggu kegiatan operasional.

B. GAMBARAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian sebanyak 30 responden, yaitu karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani.

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia serta masa kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	16	53,3%
		Perempuan	14	46,7%
		Jumlah	30	100%

Sumber: data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil karakteristik responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil jawaban responden dari klasifikasi jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sejumlah 16 orang dengan presentase 53,3%. Sedangkan perempuan berjumlah 14 orang dengan presentase 46,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di BSI KCP Kudus A Yani adalah laki-laki yaitu sebanyak 53,3%.

2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Pendidikan Terakhir	SMP	1	3,3 %
		SMA/SMK	4	13,4%
		S1	24	80%
		S2	1	3,3%
		Jumlah	30	100%

Sumber : data primer diolah peneliti, 2024

Karyawan dengan Pendidikan terakhir SMP terdapat 1 orang dengan persentase 3,3%, jenjang SMA/SMK sebanyak 4 orang dengan persentase 13,4%, jenjang S1 sebanyak 24 orang dengan persentase 80% dan jenjang S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%. Berdasarkan klasifikasi Pendidikan terakhir, menjelaskan bahwa karyawan BSI KCP Kudus A Yani mayoritas adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 80%.

3. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4. 3 karakteristik responden berdasarkan usia

No.	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Usia	20-30 tahun	12	40%
		31-40 tahun	15	50%
		Lebih dari 40 tahun	3	10%
		Jumlah	30	100%

Sumber : data primer diolah peneliti, 2024

Karakteristik usia responden diperoleh bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun terdapat sebanyak 12 orang dengan persentase 40%, responden dengan usia 31-40 tahun sejumlah 15 orang dengan persentase 50% dan yang terakhir adalah responden dengan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 10%. Berdasarkan persentase tersebut diketahui jika mayoritas karyawan BSI KCP Kudus A Yani adalah berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 50%.

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4. 4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No.	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Masa kerja	Kurang dari 1 tahun	2	6,7%
		1-5 tahun	10	33,3%
		6-10 tahun	15	50%
		Lebih dari 11 tahun	3	10%
		Jumlah	30	100%

Sumber : data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan masa lamanya bekerja diperoleh jika karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 6,6%, 1-5 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 33,4%, 6-10 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 50%, dan yang lama bekerja lebih dari 11 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 10%. Berdasarkan karakteristik masa bekerja dapat diketahui jika mayoritas masa lamanya bekerja karyawan BSI KCP Kudus A Yani adalah 6-10 tahun yaitu sebanyak 50%.

C. ANALISIS DATA

1. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada quitioner tersebut sah atau tidak. Menurut Hadi dalam Bawono (2006) mengatakan analisis ini dipakai untuk mengukur seberapa cermat test melakukan fungsi ukurnya atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurannya atau telah benar-benar mencerminkan variabel yang diukur (Hadi, 1991 dalam Bawono, 2006). Item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai pearson correlation berbintang dua dengan tingkat signifikan pada level 5% dan berbintang satu pada tingkat signifikan pada level 1%. Berikut merupakan tabel hasil pengujian validitas.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Total Score Correlation	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan (X1)	X1.1	0,708**	Valid
	X1.2	0,819**	Valid
	X1.3	0,744**	Valid
	X1.4	0,782**	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,652**	Valid
	X2.2	0,863**	Valid
	X2.3	0,699**	Valid
	X2.4	0,861**	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,830**	Valid
	X3.2	0,816**	Valid
	X3.3	0,658**	Valid
	X3.4	0,664**	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,589**	Valid
	Y.2	0,713**	Valid
	Y.3	0,697**	Valid
	Y.4	0,489**	Valid
	Y.5	0,492**	Valid

Sumber : data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui semua pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner adalah valid, semua item pertanyaan dalam variabel berbintang dua yang menunjukkan signifikan pada level 5%, sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua item pertanyaan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur sehingga dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $> 0,6$ (Nunaly dalam Bawono, 2006:68).

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	0,753	Reliable
Pelatihan Kerja	0,755	Reliable
Kompensasi	0,724	Reliable
Kinerja Karyawan	0,692	Reliable

Sumber : data primer diolah peneliti, 2024

Hasil pengujian reliabilitas konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan penelitian selanjutnya.

D. UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik dilakukan terhadap data yang digunakan untuk analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji multikolonieritas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji linieritas.

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Deteksi multikolonieritas dapat dilihat dengan cara melihat nilai tolerance dan lawanya Varian Inflation Value (VIF). Nilai

tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi dengan ketentuan apabila nilai tolerance masing-masing variabel independen $\geq 0,10$ dan VIF masing-masing variabel ≤ 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Multikolonearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.702	4.181		3.756	.000		
Total X1	.236	.209	.190	1.128	.265	.370	2.699
Total X2	.192	.172	.181	1.119	.269	.400	2.502
Total X3	-.585	.289	-.460	-2.027	.049	.204	4.896
Total Y	.917	.254	.812	3.608	.001	.207	4.825

Sumber : data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF $VIF \leq 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan bersistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji Kolmogrov-Smirnov. Kriteria Uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- a. Jika Pvalue (Asymp.Sig.) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal

b. Jika Pvalue (Asymp.Sig.) < 0,05 maka data tidak berdistribusi dengan normal. Hasil pengujian normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Kolmogoroy-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50149090
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.065
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.781
Asymp. Sig. (2-tailed)		.575
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Hasil dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Pvalue (Asymp.Sig.) dari semua variabel adalah >0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas sedangkan jika berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas.

Dalam uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji Glejser. Uji ini digunakan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Prosedur pengujiannya adalah dengan cara meregresi nilai absolut residual terhadap variabel dependen atau

undstandardized residual sebagai variabel dependen, sedangkan variabel independennya adalah variabel X1 dan X2.

Pengambilan keputusannya adalah jika $t\text{-test} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak yang artinya dalam persamaan regresi tersebut terdapat heteroskedastisitas. Namun apabila $t\text{-test} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima yang artinya dalam persamaan regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas (Bawono, 2006:142).

Tabel 4. 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Model Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.712	3.980		-1.184	.243
Latar Belakang Pendidikan	-8.372	3.565	-.580	-2.348	.062
Pelatihan	7.318	3.593	.452	2.037	.074
Kompensasi	.672	6.426	.035	.105	.917

Sumber : data primer diolah peneliti, 2024

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan uji Glesjer terlihat bahwa nilai signifikan variabel independen X1 sebesar 0,062, X2 sebesar 0,074, X3 sebesar 0,914 dan Z sebesar 0,484. Nilai dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas sehingga asumsi persamaan regresi baik.

E. UJI STATISTIKA

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji Analisis Regresi Linier Berganda adalah metode untuk menentukan apakah satu atau lebih variabel independen memiliki dampak terhadap variabel dependen. Tujuan dari analisis data ini adalah untuk mengetahui bagaimana latar belakang pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).

Tabel 4. 10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	15.702	4.181		3.756	.000
Total X1	.236	.209	.190	1.128	.025
Total X2	.192	.172	.181	1.119	.029
Total X3	-.585	.289	-.460	-2.027	.049

Sumber : data primer diolah peneliti, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 15,702 menunjukkan bahwa kemungkinan kinerja karyawan meningkat sebesar 15,702 jika nilai potensial dasar dari semua variabel independen (x) konstan nol. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- Nilai koefisien regresi latar belakang pendidikan adalah 0,236, artinya jika variabel keamanan (X1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel pelatihan (X2) dan

kompensasi (X3) konstan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,236. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Nilai koefisien regresi pelatihan (X2) adalah 0,192, artinya jika variabel persepsi pelatihan kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap konstan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,192. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Nilai koefisien regresi kompensasi (X3) adalah 0,585, artinya jika variabel kompensasi (X3) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain tetap konstan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,585. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Hasil Uji t test

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual atau sendiri-sendiri. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu dengan menggunakan t statistic untuk masing-masing variabel bebas dengan tingkat kepercayaan tertentu (Bawono 2006).

Tabel 4. 11
Hasil Uji t test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	15.702	4.181		3.756	.000
Total X1	.236	.209	.190	1.128	.025
Total X2	.192	.172	.181	1.119	.029
Total X3	-.585	.289	-.460	-2.027	.049

Sumber : data primer diolah peneliti, 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa apabila nilai signifikan kurang dari alfa 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan positif mempengaruhi variabel dependennya. Berdasarkan hasil uji t peneliti mendapatkan nilai t hitung masing-masing untuk variabel Latar Belakang Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) , dan Kompensasi (X3) sebagai berikut:

- a. Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) dengan nilai koefisien sebesar 0,236 dan signifikansi 0,025, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan (X1) secara stastistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Variabel Pelatihan (X2) dengan nilai koefisien sebesar 0,192 dan signifikansi 0,029, dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X2) secara stastistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Variabel Kompensasi (X3) dengan nilai koefisien sebesar - 0,585 dan signifikansi 0,049, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa

variabel kompensasi (X3) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.265	4	85.566	12.558	.000 ^a
	Residual	306.615	45	6.814		
	Total	648.880	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah peneliti, 2024

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa F hitung 12,558 dengan nilai signifikan 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka Ho dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil Uji Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Bawono 2006). Hasil uji determinasi (R²) sebagai berikut:

Tabel 4. 13

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.485	2.61030

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

Sumber : data primer diolah peneliti, 2024

Dari tabel diatas, terlihat bahwa nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,527. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variasi variabel independen (latar belakang pendidikan, pelatihan dan kompensasi) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 52,7% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

F. PEMBAHASAN HASIL ANALISIS DATA

1. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian menunjukkan bahwa hasil dari nilai t test = 0, 236 dengan tingkat signifikan 0,025 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani, sehingga H1 diterima. Artinya jika latar belakang pendidikan yang dimiliki setiap karyawan semakin tinggi maka kinerja yang diberikan kepada perusahaan juga baik.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ayuk Wahdanfiara Adibah, (2019) dalam penelitian “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah kantor cabang Kediri” menyatakan bahwa latar belakang Pendidikan yang berbeda-beda dan pengalaman kerja yang berbeda secara bersama-sama menunjukkan bahwa latar belakang

pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Didin Saripudin yang menyatakan bahwa peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia untuk membangun keberhasilan.

2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa hasil dari nilai t test = 0,192 dan signifikansi 0,029 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani sehingga H_1 diterima. Artinya jika suatu perusahaan memberikan pelatihan kerja terhadap karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hendriani, Efni dan Fitriani (2013) dan Sahanggamu dan Mandey (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan kebiasaan pekerja menjadi lebih baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berisi tentang hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Pelatihan yang baik akan menjelaskan secara detail bagaimana suatu pekerjaan harus diselesaikan dan bagaimana prosesnya. Jika karyawan sudah paham dan menguasai proses pekerjaan yang dia miliki, maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena karyawan tersebut akan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa hasil dari nilai t test = -0,585 dan signifikansi 0,049 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani sehingga H1 diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian Riansari, Sudiro dan Rofianty (2012) dan Maringka, dkk (2017) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pemberian kompensasi yang tepat akan meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Amirullah (2009) dan Nawastuti (2018) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan berpengaruh positif hal ini bisa dilihat pada hasil dari nilai t test = 0,236 dengan tingkat signifikan 0,025 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki seorang karyawan maka semakin bagus juga kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif hal ini bisa dilihat pada hasil dari nilai t test = 0,192 dan signifikansi 0,029 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin bagus juga kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan.
3. Kompensasi berpengaruh positif hal ini bisa dilihat pada hasil dari nilai t test = -0,585 dan signifikansi 0,049 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin banyak kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin bagus juga kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat yaitu :

1. Bagi Praktisi

Bagi lembaga keuangan syariah khususnya Bank Syariah Indonesia KCP Kudus A Yani harus terus meningkatkan kualitas SDM yang baik dan didukung oleh kinerja karyawan yang tinggi agar dapat membawa perusahaan ke pintu gerbang kesuksesan dan mencapai visi dari Bank Syariah Indonesia itu sendiri, karena kemampuan SDM yang dimiliki sangat menentukan citra yang baik bagi perusahaan.

2. Bagi Akademik

Semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan pengembangan ilmu bagi pihak kampus, sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain buku dan jurnal yang ada.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk agenda penelitian mendatang, agar dapat memperluas cakupan lokasi penelitian dan mempertajam teori yang mendukung penelitian ini dan juga diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian, tidak hanya pada faktor-faktor ini saja tetapi dapat menganalisis pengaruh dari faktor lain seperti pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, iklim kerja dan faktor lain yang sesuai.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya, karena

penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap kinerja karyawan.
2. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Eko Sujianto, 2009. Aplikasi Statistik dengan SPSS. Jakarta : PT. Prestasi Pustakarya, hlm 77
- Anis Indah Puji Lestari, 2021. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada. hlm 78
- Anoki Herdian Dito, 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Semarang : Universitas Diponegoro
- Anton Bawono, 2006. Multivariate Analysis dengan SPSS. Salatiga : STAIN Salatiga Press, hlm 69, 116
- Ardy Afriansyah, 2019. Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Mail Processing Center Semarang. Semarang : Universitas Diponegoro), hlm 89
- Ayu Lestari, 2020. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon. Cirebon, hlm 108
- Dian Muzerika, 2020. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Jantha. Janta, hlm 67
- Didin Saripudin, 2008. Pembangunan Pendidikan dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia, hlm 4
- Eko Setio Budi, 2017. Analisis Sistem Penilaian Kinerja Studi Pada PT. Tridharma Kencana. hlm.170
- Hairunnisa Maharani, 2019. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bandar Jaya. Bandar Jaya, hlm 102
- Heny Yuningrum, Muyassarah, Risma Dewi Astuti, 2020. Effect of Service Quality, Product Quality, and Trust in Customer Satisfaction Case Study Bank BRI Syariah KCP Kendal AL-ARBAH : Jurnal Keuangan dan Perbankan Islam. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo. hlm. 4

- Ira Puspitadewi S, 2019. Pengaruh Kompensasi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawam PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jember. Jember, hlm 46
- Jefri Heridiansyah, Warno, 2009. Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Budaya Kerja Cemerlang Terhadap Kinerja Karyawan. : Jurnal. Semarang : STIE. Hlm. 58
- Kadar Nurjaman. 2014. Manajemen Personalial cet ke-1. Bandung : Pustaka Setia, hlm 234
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta : Rajawali Pres
- Lailatul Dhilkhijjah, 2021. Analisis Pengaruh Kompensasi Konflik Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah, hlm 93
- Leonardo William Goni, Adolfin, Jacky Sumarauw, 2020. Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutao Kantor Pusat Manado. Manado, hlm 98
- Mawadah Murtiawati, Zuhdan Ady Fataron. 2019. Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Konsumen (Studi Kasus Bandeng Rozal di Desa Bandengan, Kecamatan Kendal, Kabupaten Kendal). Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Islam. Semarang : Universitas Islam Negeri Walisongo. hlm. 101
- Nurudin, Hida Alfathin Mila Ulwiya. 2021. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Promosi dan Persepsi Religiusitas Terhadap Minat Masyarakat Menabung di Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus di Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang). Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah. Semarang : Universitas Islam Negeri Walisongo. hlm. 143
- Rati Nawastuti, 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Salatiga : Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisni Islam. Salatiga, hlm 49
- Rifaatul Machmudah, 2019. Pengaruh Pelatihan Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT BNI Syariah KC Semarang. Semarang , hlm 98

- Rio Tanjung, 2011. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Plaza Hotel Medan. Medan : Universitas Sumatera Utara, hlm 8-9
- Pitriyani, Abd. Halim, 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Pesero Cabang Rantauprapat. Rantauprapat hlm. 60
- Prasna Gasa Wartono, 2021. Peran Pendidikan dan Kompensasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung. Lampung, hlm 87
- Sudjana, 2005. Metode Statistik. Bandung : PT. Tarsito, hlm 373
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta, hlm 275
- Suharni, Wahyudi, 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta : CV Andi Offset, hlm 65
- Suharsimi Arikunto, 2010. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : PT Rineka Cipta, hlm 211
- Sutrisno, Edy, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana, h.183
- V. Winarta Sujarweni, 2015. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Baru Pers, hlm 186-187

LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i selaku karyawan BSI KCP A Yani Kudus di tempat

Assalamu‘alaikum wr.wb Dengan hormat,

Sehubungan penelitian dengan judul “Pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kineja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP A Yani Kudus”, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket (kuesioner) sebagaimana terlampir, semua data tersebut hanya untuk penyusunan skripsi, bukan untuk dipublikasikan atau digunakan untuk kepentingan lainnya. Peran Bapak/Ibu/Saudara/I sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Atas bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu‘alaikum wr.wb

Hormat Saya,

Dewi Utari Noor Fitriani

Lingkari pada pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/i

A. Data Responden

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
- c. Usia :
- d. Pendidikan Terakhir :
 - 1. Sekolah Menengah Atas (SMA)
 - 2. Diploma III (DIII)
 - 3. Strata I (S1)
 - 4. Strata II (S2)
- e. Lama Bekerja :
 - 1. Kurang dari 1 tahun
 - 2. 1-5 tahun
 - 3. 6-10 tahun
 - 4. Lebih dari 11 tahun

B. Petunjuk Pengisian

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.

1. Latar Belakang Pendidikan

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.					
Pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank Syariah Indonesia KCP A Yani					

Kudus efektif dalam menunjang pekerjaan.					
Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan Bank Syariah Indonesia KCP A Yani Kudus sesuai dengan pekerjaan masing-masing.					
Menurut saudara, latar belakang pendidikan akademis dapat mempengaruhi kinerja karyawan.					

2. Pelatihan Kerja

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kemampuan saya menjadi lebih unggul dari karyawan lainnya setelah saya mengikuti pelatihan kerja.					
Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi bertambah setelah saya mengikuti pelatihan kerja.					
Saya selalu bersikap tenang saat menghadapi permasalahan dalam bekerja.					
Saya selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.					

3. Kompensasi

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan dan pekerjaan saya saat Ini.					
Bank memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan					
Saya telah mendapatkan macam-macam tunjangan seperti asuransi kesehatan, liburan dan program pensiun					
Bank telah menyediakan fasilitas-fasilitas (parkir, ruang kerja dan mushola) yang memadai.					

4. Kinerja Karyawan

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai target yang ditentukan perusahaan.					
Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.					
Saya masuk kantor sesuai dengan jam yang ditentukan.					

JAWABAN RESPONDEN TERHADAP SETIAP PERTANYAAN

No.	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1	X2. 1	X2. 2	X2. .3	X2. 4	X2	X3. 1	X3 .2	X3 .3	X3 .4	X3	Y1 .1	Y2 .2	Y1 .3	Y1 .4	Y
1	4	5	3	5	17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
2	4	5	5	5	19	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
3	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	5	4	5	19	5	5	5	4	20
5	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	5	3	5	5	18	5	5	5	4	19
6	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
7	5	4	4	4	17	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19
8	4	5	4	5	18	4	4	4	5	17	5	4	4	5	18	4	5	5	4	18
9	5	4	4	4	17	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18
10	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
11	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
12	5	4	5	4	18	4	5	4	5	18	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19
13	4	5	4	4	17	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18
14	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19
15	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	5	4	5	4	16	5	5	4	5	19
16	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	4	5	4	16	5	5	4	5	19
17	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18	5	4	5	4	16	5	5	4	5	19
18	5	5	4	4	18	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19
19	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18
20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17	4	5	5	4	18
21	5	4	5	5	19	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18	4	5	5	4	18
22	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19
23	4	4	5	5	18	3	4	4	4	15	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
24	4	4	4	4	16	3	5	4	5	17	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
25	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
28	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	4	5	4	5	18
29	4	5	4	5	18	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	4	5	4	5	18
30	4	5	4	4	17	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	16	53,3%
		Perempuan	14	46,7%
		Jumlah	30	100%

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Pendidikan Terakhir	SMP	1	3,3 %
		SMA/SMK	4	13,4%
		S1	24	80%
		S2	1	3,3%
		Jumlah	30	100%

Karakteristik responden berdasarkan usia

No.	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Usia	20-30 tahun	12	40%
		31-40 tahun	15	50%
		Lebih dari 40 tahun	3	10%
		Jumlah	30	100%

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No.	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Masa kerja	Kurang dari 1 tahun	2	6,7%
		1-5 tahun	10	33,3%
		6-10 tahun	15	50%
		Lebih dari 11 tahun	3	10%
		Jumlah	30	100%

Tabel

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Total Score Correlation	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan (X1)	X1.1	0,708**	Valid
	X1.2	0,819**	Valid
	X1.3	0,744**	Valid
	X1.4	0,782**	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,652**	Valid
	X2.2	0,863**	Valid
	X2.3	0,699**	Valid
	X2.4	0,861**	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,830**	Valid
	X3.2	0,816**	Valid
	X3.3	0,658**	Valid
	X3.4	0,664**	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,589**	Valid
	Y.2	0,713**	Valid
	Y.3	0,697**	Valid
	Y.4	0,489**	Valid
	Y.5	0,492**	Valid

Tabel
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	0,753	Reliable
Pelatihan Kerja	0,755	Reliable
Kompensasi	0,724	Reliable
Kinerja Karyawan	0,692	Reliable

Tabel

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.702	4.181		3.756	.000		
Total X1	.236	.209	.190	1.128	.265	.370	2.699
Total X2	.192	.172	.181	1.119	.269	.400	2.502
Total X3	-.585	.289	-.460	-2.027	.049	.204	4.896
Total Y	.917	.254	.812	3.608	.001	.207	4.825

Tabel

Hasil Uji Kolmogoroy-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50149090
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.065
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.781
Asymp. Sig. (2-tailed)		.575
a. Test distribution is Normal.		

Tabel
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Model Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.712	3.980		-1.184	.243
Latar Belakang Pendidikan	-8.372	3.565	-.580	-2.348	.062
Pelatihan	7.318	3.593	.452	2.037	.074
Kompensasi	.672	6.426	.035	.105	.917

Tabel
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	15.702	4.181		3.756	.000
Total X1	.236	.209	.190	1.128	.025
Total X2	.192	.172	.181	1.119	.029
Total X3	-.585	.289	-.460	-2.027	.049

Tabel
Hasil Uji t test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	15.702	4.181		3.756	.000
Total X1	.236	.209	.190	1.128	.025
Total X2	.192	.172	.181	1.119	.029
Total X3	-.585	.289	-.460	-2.027	.049

Tabel
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.265	4	85.566	12.558	.000 ^a
	Residual	306.615	45	6.814		
	Total	648.880	49			

Tabel
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.485	2.61030

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS DIRI

Nama : Dewi Utari Noor Fitriani
Tempat, Tanggal Lahir : Kudus, 5 Januari 2000
Alamat : Lau RT 02/01 Kec. Dawe, Kab. Kudus
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Kewarganegaraan : Indonesia
No. Telepon : 085607553093
Email : dewiutarinoorfitriani02@gmail.com

PENDIDIKAN

TK : TK Pertiwi Lau
SD : SD 02 Lau
SMP : MTs NU Miftahul Falah
SMA : MA NU Miftahul falah
S1 : UIN Walisongo Semarang