

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN KUALITAS
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS
MITRA MENTARI SEJAHTERA PONOROGO**

SKRIPSI



**JURUSAN MUAMALAH FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2018

ABSTRAK

Rodiyah, Siti. 2018. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo*. Skripsi. Jurusan Muamalah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing: Dr. Moh. Mukhlas, M.Pd.

Kata kunci: latar belakang pendidikan, kualitas pelatihan, kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, serta kebutuhan sosial. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan berpengaruh terhadap kinerjanya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka dia akan memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dan didukung dengan pelatihan kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Adakah pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, (2) Adakah pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, dan (3) Adakah pengaruh latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Adapun jenis penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian yang menggunakan jenis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil angket yang telah diisi karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Analisis dalam penelitian ini dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda.

Dari hasil regresi berganda dapat disimpulkan bahwa (1) latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa koefisien β latar belakang pendidikan bernilai positif sebesar 0.397, (2) kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa koefisien β kualitas pelatihan sebesar 0.404, (3) secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dengan nilai F_{hitung} sebesar 55.789 dengan tingkat signifikan 0,000.

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Siti Rodiyah

NIM. : 210214134

Jurusan : Muamalah

Judul : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kualitas
Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra
Mentari Sejahtera Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Ponorogo, 08 Juni 2018

Mengetahui,
Ketua Jurusan Muamalah



ATIK ABIDAH, M.S.I
NIP. 197605082000032001

Menyetujui,
Pembimbing



Dr. MOH. MUKHLAS, M.Pd
NIP.196701152005011003

PONOROGO



KEMENTERIAN AGAMA RI

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Siti Rodiyah
NIM. : 210214134
Jurusan : Muamalah
Judul : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang munaqosah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 17 Juli 2018

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Syariah pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 24 Juli 2018

Tim Penguji:

1. Ketua Sidang : Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag. (.....)
2. Penguji 1 : Dr. Abid Rohmanu, M.H.I. (.....)
3. Penguji 2 : Dr. Moh. Mukhlas, M.Pd. (.....)

Ponorogo, 24 Juli 2018

Mengesahkan
Dekan Fakultas Syariah,



Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag.
NIP. 196807051999031001

BAB I

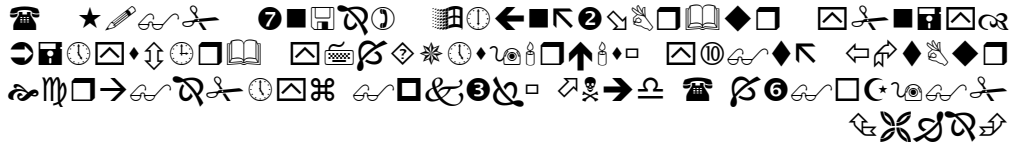
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan berdasarkan prinsip syariah ditetapkan oleh pemerintah melalui UU No. 7 Tahun 1992 dan UU No. 10 Tahun 1998 dan perubahan Undang-undang terbaru tentang perbankan syariah tertuang dalam UU No. 21 Tahun 2008, Dimana perbankan syariah menurut UU No. 21 Tahun 2008 adalah “segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya”. Bank Syariah menurut undang-undang tersebut adalah “bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan Prinsip Syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Syariah”.¹ Dengan kata lain, bank yang beroperasinya dengan tata cara yang mengacu pada ketentuan-ketentuan Islam. Sebagaimana firman Allah Swt dalam al-Qur’an surat al-Baqarah ayat 275.



¹ Zeedy, *Himpunan Undang-Undang Dan Peraturan Pemerintah Tentang Ekonomi Syariah* (Yogyakarta: Pustaka Zeedy, 2009), 31.



Artinya: orang-orang yang Makan (mengambil) riba, tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila, Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), Sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, Padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), Maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. orang yang kembali (mengambil riba), Maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya.²

Keberhasilan pengembangan perbankan syariah bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan pertumbuhan yang spektakuler atau keberhasilan penyebaran informasi, penyusunan atau penyempurnaan perangkat ketentuan hukum, atau banyaknya pembukaan jaringan kantor, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia perbankan syariah itu sendiri, sehingga bank syariah bisa berjalan sesuai dengan prinsip syariah dan dapat dimanfaatkan masyarakat luas sebagai bagian dari sistem keuangan. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Oleh karena itu, agar dapat memberi kontribusi yang lebih besar bagi organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif, sumber daya manusia

²al-Qur' An, 2: 275.

harus dikelola secara komprehensif dan strategis dari perencanaan, penerimaan sampai dengan pengembangannya.³

Manajemen kinerja karyawan pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, tampak bahwa manajemen kinerja karyawan sebagai bagian dari aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengelola cipta, rasa dan karsa yang dimiliki karyawan agar memiliki kemampuan tertentu sehingga mampu berkinerja seperti yang diharapkan.⁴

Kelemahan Bank Syariah terletak pada karyawan Bank Syariah yang belum sepenuhnya memahami sistem syariah, dikarenakan umumnya karyawan bank syariah berasal dari karyawan bank konvensional yang memiliki latar belakang perbankan konvensional. Oleh karena itu, salah satu strategi yang dilakukan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pemecahan masalah kinerja karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan melalui pelatihan atau pengembangan. Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo merupakan aset yang memegang peranan penting dalam

³ Ikatan Bankir Indonesia, *Mengelola Bank Syariah* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), 6.

⁴ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Cv. Andi Offset, 2015) 299-300

keberhasilan BPRS Mitra Mentari Sejahtera menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang lebih baik. Dengan kegiatan tersebut, kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik, karena itu kinerjanya dituntut untuk lebih profesional agar dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya.⁵

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kompetensi dan untuk mencapainya dapat dilakukan melalui beberapa tahapan atau cara seperti pendidikan formal, informal atau pelatihan. Pendidikan formal saja masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional, sehingga untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karyawan harus mengikuti pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan dapat memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Permasalahan yang muncul pertumbuhan BPRS tidak disertai dengan kualitas sumber daya manusia yang memiliki basic keilmuan syariah. Tidak mudah mencari sumber daya manusia syariah yang profesional, karena pada umumnya sumber daya manusia yang berkerja pada bank syariah berlatar belakang pendidikan non syariah. Untuk itu, BPRS perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia disamping peningkatan kualitas lainnya seperti

⁵Wawancara Dengan Budi Eko Cahyono, Tanggal 20 September 2017 Di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

produk dan jasa. Kinerja karyawan BPRS cukup bagus dan disertai kerjasama team yang memang sedikit banyak berpengaruh terhadap kelancaran tugasnya. Latar belakang pendidikan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo berbeda-beda tidak hanya lulusan ekonomi, ada juga yang berasal dari jurusan lain. Namun, mereka dapat melaksanakan tugasnya masing-masing. Walaupun sumber daya manusia BPRS mengalami pertumbuhan, akan tetapi tetap menimbulkan masalah dalam kaitannya untuk mengerjakan tugas, yaitu kesiapan sumber daya manusia untuk menggerakkan kegiatan BPRS, pelatihan tentu sangat dibutuhkan agar para karyawan mampu menjalankan tugas yang diemban sesuai dengan pekerjaannya masing-masing. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja akhir mereka yang kemudian akan menentukan tingkat kinerja mereka pada BPRS mitra mentari sejatera.⁶

Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan berpengaruh terhadap kinerjanya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka dia akan memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dan didukung dengan pelatihan kerja. Dengan demikian, seorang karyawan sudah memiliki nilai lebih dalam melaksanakan tanggungjawab.⁷

Pendapat lain mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan,

⁶Wawancara Dengan Budi Eko Cahyono, Tanggal 20 September 2017 di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

⁷ Diah Ayu Eko Wati, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto," *Skripsi* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2016), 2.

pengetahuan atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pada saat karyawan diterima oleh perusahaan, mereka telah memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan, akan tetapi mereka masih memerlukan proses penyesuaian dengan tugas-tugas yang akan diberikan dan dikerjakannya. Begitu juga dengan karyawan yang baru mendapatkan promosi kenaikan jabatan juga perlu menyesuaikan dengan pekerjaan yang baru.⁸

Berdasarkan pendapat tersebut peneliti berasumsi bahwa pemberian pelatihan dapat mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti ingin meneliti variabel pelatihan tersebut berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan.

Alasan peneliti memilih instansi ini karena dari hasil pengamatan, PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera di Ponorogo dapat mewakili masalah pokok dalam penelitian ini, dan dapat mewakili perusahaan lain yang sejenis.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang melayani penghimpunan dan pembiayaan. PT. BPRS Mitra Mentari Ponorogo memiliki karyawan yang beragam latar belakang pendidikan dari berbagai jurusan matematika, bahasa inggris, akuntansi, manajemen, PAI, dan ekonomi syariah. Oleh karena itu, melalui penelitian ini akan dikaji apakah latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁸Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran Dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 209.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Adakah pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo ?
2. Adakah pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
3. Adakah pengaruh latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menjelaskan pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.
2. Untuk menjelaskan pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

3. Untuk menjelaskan pengaruh latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca di dalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pelatihan kerja karyawan perbankan syariah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perbankan syariah untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan khususnya di PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

- b. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menambah literatur kepustakaan yang dijadikan sebagai rujukan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lebih lanjut khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti yang akan datang

Penelitian ini digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan lebih lanjut, penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Sistematika penelitian ini berisi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bagian awal usulan penelitian ini meliputi: halaman sampul, halaman judul, lembar persetujuan, lembar pengesahan, motto, halaman persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

2. Bagian Inti

BAB I PENDAHULUAN. Diuraikan secara garis besar permasalahan penelitian yang mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS. Bab ini memuat teori-teori yang relevan yang menjadi acuan dalam penelitian. Di samping itu juga memuat landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN. Sebagai gambaran proses penelitian di lapangan disesuaikan dengan teori atau konsep relevan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Bab ini meliputi objek penelitian, pendekatan dan jenis pemikiran, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional, instrumen penelitian, uji prasyarat, dan teknik analisis

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN. Hasil-hasil yang diperoleh dari lapangan akan dideskripsikan dan dianalisis. Dalam bab ini, hasil penelitian lapangan meliputi: bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

BAB V PENUTUP. Bab terakhir dari penelitian ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan uraian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah setelah melalui analisis pada bab sebelumnya. Sementara itu, sub bab saran berisi rekomendasi dari penulis mengenai permasalahan yang telah diteliti sesuai dengan hasil kesimpulan yang diperoleh.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir meliputi daftar pustaka, lampiran, riwayat hidup, dan pernyataan keaslian tulisan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Latar Belakang Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya di masa yang akan datang. Pendidikan sebagai objek dan subjek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.⁹

Pendidikan merupakan usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal dan informal

⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 110

di sekolah dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.¹⁰

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain, hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.¹¹

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan

¹⁰ Teguh Triwanto, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), 23-24

¹¹ Ayuk Wahdanfiari Adibah, “ Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Kediri”, *Skripsi* (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2014), 16

jenjang pendidikan, sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini.

b. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal terdiri dari:¹²

- 1) Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- 3) Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

c. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannyatersebut. Dengan

¹²Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Semarang: Aneka Ilmu, 2003), 3

demikian, karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.¹³

Jadi, latar belakang pendidikan seseorang dapat dilihat dari penguasaan pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam penguasaan bidang ilmu tertentu. Dalam hal ini, prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi juga dapat dilihat dari perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

2. Kualitas Pelatihan

a. Pengertian

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang sehingga meningkatkan produktivitas kerja.¹⁴ Pelatihan juga ditujukan untuk membiasakan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam pelatihan karyawan dilatih cara-cara melaksanakan pekerjaan serta memahami visi dan misi bank.¹⁵

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih terampil, produktif,

¹³Ibid.,3

¹⁴Lijan polatak sinambela, *manajemen sumber daya manusia* (jakarta: PT. Bumi aksara, 2016), 169

¹⁵Kamsir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 172

sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para karyawan sedang dilatih.¹⁶

b. Tujuan pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir bahkan karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk penyegaran atau memungkinkan mereka menguasai metode dan teknik kerja baru. Pelatihan didefinisikan suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kerja karyawan. Pelatihan memainkan peranan yang signifikan dalam mengembangkan sumber daya manusia, dan hanya dengan karyawan yang terlatih dan efisien suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya. Berdasarkan definisi di atas maka pelatihan memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:¹⁷

1. Meningkatkan produktivitas

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan dibidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik dari pada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan dibidang pekerjaannya.

2. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi

¹⁶ Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003), 198

¹⁷ Suparyadi, *Manajemen Sumber*, 184-185

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

3. Meningkatkan daya saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

c. Metode pelatihan

Beberapa metode pelatihan yang sering digunakan dalam pelatihan antara lain:¹⁸

1. Praktik kerja langsung (*on the job training*)

Sistem ini memberikan tugas kepada pimpinan langsung karyawan untuk melatih langsung karyawannya. Keberhasilan pelatihan sangat bergantung kepada kemampuan pimpinan untuk memberikan pelatihan bagi karyawannya.

2. *Vestibule*

Vestibule merupakan bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan karyawan langsung, melainkan pelatih khusus.

3. *Apprenticeship*

¹⁸Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2016) 192-193

Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi.

4. Kursus keahlian

Merupakan bentuk pelatihan karyawan yang lebih mirip pendidikan.

Jadi, kualitas pelatihan adalah standar yang harus dipenuhi oleh organisasi atau industri produk dan jasa untuk memenuhi persyaratan sebagai salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.¹⁹ Adapun pendapat lain menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.²⁰ Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi, karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu

¹⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2015), 2.

²⁰ Donni, *Perencanaan & Pengembangan*, 270.

mencapai tujuan atau tidak sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karyawanlah yang akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti gedung-gedung, mesin, peralatan kerja, dan lain-lain dapat memberikan kontribusi optimal atau tidak terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.²¹

b. Penilaian kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah metode untuk melakukan evaluasi dan apresiasi terhadap kinerja seorang karyawan di sebuah perusahaan. Secara umum terdapat tujuan utama dari dilakukannya sebuah proses penilaian kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:²²

- 1) Evaluasi yang dilakukan dengan melakukan perbandingan antara orang. Target dan tujuan utama dari sebuah proses penilaian kinerja karyawan adalah evaluasi penilaian yang dilakukan dengan membandingkan orang per orang. Pengukuran dan penilaian bisa dilakukan hanya dengan melakukan perbandingan .
- 2) Pengembangan sumber daya karyawan. Tujuan lain dari upaya penilaian kinerja karyawan adalah pengembangan kualitas kinerja orang per orang seiring dengan berjalannya waktu.

²¹ Suparyadi, *Manajemen Sumber*, 300.

²² Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 169-

- 3) Pemeliharaan sistem kerja perusahaan. Upaya penjagaan terhadap sistem kerja dari sebuah perusahaan bisa terus dilakukan salah satunya dengan melakukan penilaian kinerja karyawan. Evaluasi dilakukan secara terus menerus agar kinerja-kinerja karyawan tidak keluar dari sistem yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.
- 4) Dokumentasi terhadap keputusan-keputusan terkait sumber daya manusia. Dengan adanya sebuah upaya penilaian kinerja karyawan, akan menjadi bukti dan dokumentasi penting yang dapat berguna bagi pihak perusahaan mengambil keputusan di masa akan datang terkait dengan aspek sumber daya manusia, ataupun kebijakan yang langsung menyangkut kepada pihak individu karyawan.

Penilaian kinerja merupakan aktivitas yang sangat penting dan harus dilakukan dalam melaksanakan manajemen kinerja karena aktivitas ini merupakan sumber utama informasi yang diperoleh secara formal melalui sebuah sistem yang terstruktur dan berkelanjutan. Berbagai macam informasi yang terkait dengan pelaksanaan strategi organisasi untuk mencapai tujuannya dapat diperoleh melalui aktivitas penilaian kinerja ini, seperti kesesuaian kompetensi karyawan dengan pekerja yang harus dilakukannya, tingkat kualitas kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, tingkat kinerja karyawan, tingkat dukungan organisasional, bahkan juga dapat diperoleh informasi tentang ketepatan deskripsi pekerjaan untuk setiap jenis pekerjaan, dan juga

program perekrutan, seleksi, dan pengujian. Oleh karena itu, penilaian kinerja yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan dapat memberikan manfaat besar bagi manajemen kinerja seperti berikut.²³

- 1) Program pelatihan
- 2) Program pengembangan
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Desain pekerjaan
- 5) Proses seleksi dan pengujian
- 6) Peningkatan daya saing organisasi

c. Pengukuran Kinerja Karyawan

Penilaian kerja memiliki elemen pokok yaitu:²⁴

- 1) Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan tentang kinerja yang baik yang dapat dicapai.
- 2) Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku.

Aspek-aspek yang diukur pada karyawan bidang nonmanufaktur. Karyawan bidang nonmanufaktur adalah mereka yang melakukan pekerjaan dengan keluaran atau *output* bukan barang, tetapi berupa jasa, seperti karyawan staf kantor, bagian pelayanan, guru, perawat, tenaga penjualan, karyawan bank, karyawan pelayanan

²³ Suparyadi, *Manajemen Sumber*, 332-334

²⁴ Samsudin, *Manajemen Sumber*, 121.

publik, dan lain-lain. Dalam melaksanakan pekerjaannya, mereka cenderung lebih menggunakan pendekatan mental, yaitu kompetensi yang dimilikinya yang mencakup kompetensi intelektual, emosional, dan sosial.²⁵

- 1) Kompetensi intelektual. Kompetensi intelektual mencakup kemampuan karyawan dalam olah pikir, seperti kemampuan dalam memahami kompleksitas pekerjaan, memecahkan masalah, perencanaan, mengemukakan gagasan atau pendapat, serta terampil melaksanakan pekerjaannya yang ditandai dengan hasil pekerjaan yang tepat waktu, tidak menunda-nunda pekerjaan, dan tidak ada keluhan dari pihak lain, yaitu atasan, rekan kerja, bawahan, atau pelanggan.
- 2) Kompetensi emosional. Kompetensi emosional mencakup kemampuan karyawan untuk mengelola diri, seperti pengendalian diri kepercayaan diri, serta empati, yaitu kemampuan untuk mengenali dan memahami perasaan orang lain, ramah tanggap, komunikatif, sehingga berkeinginan untuk selalu membantu orang lain, seperti memberi saran, pendapat, memotivasi, membantu dengan melakukan aktivitas fisik, dan lain-lain.

²⁵ Suparyadi, *Manajemen Sumber*, 312-314

- 3) Kompetensi sosial. Kompetensi sosial mencakup kemampuan karyawan untuk beradaptasi dalam berbagai situasi, orang atau kelompok, dan lingkungan yang berbeda; serta menjalin hubungan atau komunikasi dan bekerja sama secara baik dengan orang lain, seperti atasan, rekan kerja, bawahan dan pihak-pihak lain di luar organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

- 1) Kualitas. Kualitas adalah spesifikasi dari barang, seperti barang baku, desain, keandalan, dan manfaat dari barang yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan.
- 2) Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu adalah sejauh mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tenggat waktu dapat diukur dengan jam, hari, atau bulan dalam melaksanakan pekerjaan dari awal hingga barang yang dihasilkan siap untuk dipergunakan.²⁶

²⁶ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya*, 314.

- 3) Kuantitas. Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.
- 4) Kemandirian. Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.
- 5) Kerjasama. Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.²⁷

Jadi, kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar, kriteria, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan sosial. Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

$$\text{Human performance} = \text{ability} + \text{motivation}$$

²⁷ Donni, *Perencanaan & pengembangan*, 271-272.

Motivation = *attitude + situation*

Ability = *knowledge + skill*

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Selanjutnya, faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.²⁸

e. Perbaikan kinerja karyawan

Manajemen kinerja karyawan disamping memiliki aktivitas utama, penilaian kinerja karyawan dan juga memiliki aktivitas yang berupa tindak lanjut, yaitu perbaikan kinerja karyawan. Dewasa ini terdapat enam tantangan yang harus dihadapi oleh semua organisasi, yang mana semua tantangan itu telah mendorong terjadinya persaingan bisnis yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Salah satu tantangan berkelanjutan antara lain adalah bahwa dari tahun ke tahun para karyawan selalu menuntut adanya peningkatan kesejahteraan hidup melalui perbaikan kompensasi.

²⁸ Donni, *Perencanaan & pengembangan*, 270.

Agar perbaikan kinerja karyawan secara berkelanjutan dapat memberikan hasil yang signifikan, perlu direncanakan dan dilaksanakan dengan baik serta penuh rasa tanggung jawab oleh semua komponen perusahaan, baik karyawan pelaksana, para menejer, maupun para pimpinan perusahaan. Rencana perbaikan karyawan dan juga harus mempertimbangkan kondisi lingkungan strategis yang terjadi. Rencana perbaikan kinerja karyawan mencakup penentuan sasaran yang hendak dicapai, aspek-aspek yang diukur, karyawan yang dilibatkan, dalam program perbaikan kinerja, tingkat kompetensi yang harus dimiliki, waktu pelaksanaan dan dukungan organisasional.²⁹

f. Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Oleh karena itu, untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Setiap orang mempunyai kewajiban bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada padanya, dan sebagai pekerja karena setiap

²⁹ Suparyadi, *Manajemen Sumber*, 335-336

orang harus mampu memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia. Walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja.³⁰

4. Keterkaitan Antara Latar Belakang Pendidikan dan Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, serta kebutuhan sosial.³¹ Pendidikan dan pelatihan adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi.³²

B. Penelitian Terdahulu

³⁰Fahmi Abu Dkk, *HRD Syariah Teori Dan Implementasi* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014) 179

³¹Ibid., 271-272.

³² Rhena novitra, "hubungan pendidikan pelatihan dengan kinerja pegawai negeri sipil dibadan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur," *administrasi negara*, 5 (2017) 5627

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Faris Abdullah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta”, skripsi tahun 2017, Universitas Islam Negeri Sunan Kali Jaga Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara *persial* terdapat pengaruh positif signifikan variabel kualitas kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel latar belakang pendidikan dan komunikasi interpersonal berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. Penelitian ini menghasilkan koefisien determinasi (*adjusted R*) sebesar 0,493% yang berarti 49,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kelima variabel independen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.³³

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Basuki, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Primamedia Boyolali Tahun 2009” Skripsi tahun 2009, Fakultas keguruan dan ilmu pendidikan, Universitas Sebelas Maret Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan (1) ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Hamudha Prima Media Boyolali tahun 2009, karena r_{hitung} lebih besar r_{table} atau $0,436 > 0,361$ pada taraf signifikansi 5%. (2) ada pengaruh yang signifikan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Hamudha Prima Media Boyolali tahun

³³Muhammad Faris Abdullah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT BIF Yogyakarta”, *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017).

2009, karena r_{hitung} lebih besar r_{tabel} atau $0,399 > 0,361$ pada taraf signifikansi 5%. (3) ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Hamudha Prima Media Boyolali tahun 2009, karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $5,844 > 3,35$ pada taraf signifikansi 5%. Sumbangan relatif (SR %) gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 55,30% dan sumbangan relatif (SR %) pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 44,70%. Sedangkan Sumbangan efektif (SE %) gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 16,71% dan Sumbangan Efektif (SE %) pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 13,50%. Dari persamaan regresi yang diperoleh yaitu $25,430 + 0,334 X_1 + 0,543 X_2$ dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja karyawan (Y) diperkirakan akan meningkat atau menurun sebesar 0,334 untuk setiap ada peningkatan atau penurunan satu unit gaya kepemimpinan (X_1) dan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,543 untuk setiap ada peningkatan atau penurunan satu unit pengalaman kerja (X_2).³⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Dita Puspanita, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN Syariah Cabang Cirebon)”, skripsi tahun 2013, Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon. Berdasarkan hasil penelitian koefisien pelatihan dan motivasi memberikan nilai 0,230 dan 0,403 yang berarti bahwa pelatihan dan motivasi semakin baik maka kinerja karyawan semakin meningkat. Setelah diketahui nilai F_{hitung} 7,004 dan F_{tabel} 3,443 sehingga pelatihan dan motivasi secara

³⁴ Andi Basuki, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali”, *skripsi* (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2009)

bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Dilihat dari perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pelatihan 1,884 dan t_{hitung} motivasi 2,548 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,717 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji determinasi diperoleh perhitungan sebesar 39% ditentukan oleh pelatihan dan motivasi, dan sisanya 61% dijelaskan oleh variabel lain.³⁵

Tabel: 2.1
Ringkasan penelitian terdahulu

No	Penulis/judul peneliti	Persamaan	Perbedaan	
			Peneliti	Penulis
1.	Muhammad Faris Abdullah, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta	Variabel penelitian: latar belakang pendidikan (X_1), kinerja karyawan (Y), metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan teknik pengambilan sampel	Lokasi penelitian BMT BIF Yogyakarta, dan variabel (X_2 , X_3 dan X_4) Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Fasilitas Kerja	Lokasi penelitian PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, dan variabel (X_2) kualitas pelatihan
2.	Andi Basuki, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hamudhaprima	Variabel penelitian: kinerja karyawan (Y), teknik pengambilan sampel, dan metode	Lokasi penelitian PT. Hamudhaprima Boyolali, dan variabel (X_1 dan X_2) gaya kepemimpinan	Lokasi penelitian PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, dan variabel (X_1 dan X_2) latar

³⁵ Dita Puspanita, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN Syariah Cabang Cirebon)," *Skripsi* (Cirebon: IAIN Syekh Nurjati , 2013)

	media Boyolali Tahun 2009”	pengumpulan data.	dan pengalaman kerja	belakang pendidikan dan kualitas pelatihan
3.	Dita Puspanita, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN Syariah Cabang Cirebon),	Variabel penelitian: pelatihan (X_1) kinerja karyawan (Y)	Lokasi penelitian Bank BTN Syariah Cirebon, dan variabel (X_2) motivasi	Lokasi penelitian PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, dan variabel (X_1) latar belakang pendidikan

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.³⁶ Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:

1. Jika latar belakang pendidikan karyawan sesuai maka kinerja karyawan tinggi
2. Jika kualitas pelatihan yang diberikan baik maka kinerja karyawan tinggi
3. Jika latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan sesuai maka kinerja karyawan tinggi

D. Hipotesis Penelitian

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 60

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan jawaban sementara atas jawaban penelitian. Hipotesis dalam penelitian kuantitatif dapat berupa hipotesis satu variabel dan hipotesis dua atau lebih variabel yang dikenal sebagai hipotesis kausal.³⁷ Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Pengujian hipotesis akan membawa pada kesimpulan untuk menolak atau menerima hipotesis.³⁸ Dengan demikian maka hipotesisnya terdiri dari:

- H₁ : latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₂ : pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₃ : latar belakang pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

³⁷ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011), 76.

³⁸ Apri Sri Wahyuni, "Pengaruh Kualitas Layanan dan Bagi Hasil Terhadap Minat Pengajuan Pembiayaan Mudarabah Di BMT Surya Mandiri Jetis Ponorogo, *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2015), 27.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan pola atau model penelitian yang dibuat untuk membantu mempermudah peneliti dalam menjalankan kegiatannya. Dilihat dari jenis datanya, penelitian dibagi menjadi dua yaitu kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam rancangan penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian survey untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dengan mengedarkan kuesioner dan melakukan wawancara tidak terstruktur untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden.³⁹

Dalam rancangan penelitian ini, peneliti menggunakan rancangan penelitian non eksperimen (*ex post facto*). Istilah lain penelitian ini adalah Penelitian Sesudah Kegiatan (PSK), ada pula yang menyebutnya penelitian

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 137.

kausal komparatif. Penelitian ini bertujuan membandingkan dua atau tiga peristiwa yang sudah terjadi melalui hubungan sebab akibat dengan cara mencari sebab-sebab terjadinya peristiwa berdasarkan pengamatan akibat-akibat yang mungkin tampak dan teramati.⁴⁰ Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey, yaitu metode pemeriksaan dan pengukuran metode penelitian yang dilakukan untuk mengadakan pemeriksaan dan pengukuran-pengukuran terhadap gejala empirik yang berlangsung di lapangan atau lokasi penelitian, umumnya dilakukan terhadap unit sampel yang dihadapi sebagai responden dan bukan terhadap seluruh populasi sasaran.⁴¹

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Dalam rancangan penelitian ini ada beberapa variabel yang dibahas. Adapun variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁴² Variabel penelitian dari penelitian yang akan diteliti adalah kinerja karyawan sebagai variabel *dependen* (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas dan latar belakang pendidikan sebagai variabel *independen* (X₁) yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*) serta kualitas pelatihan sebagai variabel *intervening* (X₂) yaitu variabel yang secara teoritis

⁴⁰ M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 42.

⁴¹ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 100.

⁴² *Ibid.*, 38

mempengaruhi hubungan antara variabel *independen* dan *dependen* menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel antara yang terletak di antara variabel *independen* dan *dependen*, sehingga variabel *independen* tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel *dependen*.

1. Latar belakang pendidikan (X_1)

Latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan. Latar belakang pendidikan yang baik harus disusun dengan sejelas mungkin dan disertai dengan data atau fakta yang mendukung.⁴³ Adapun indikator dari latar belakang pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Jenjang Pendidikan
- b. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

2. Kualitas Pelatihan (X_2)

Pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan.⁴⁴

Indikator:

⁴³ Ega Sri Dini, “ Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Account Officer (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatra Barat”, *Economic And Economic Education*, Vol.2 (2013) 62

⁴⁴ Lijan polatak sinambela, *manajemen sumber daya manusia* (jakarta: PT. Bumi aksara, 2016), 169

- a. Meningkatkan produktivitas
 - b. Meningkatkan daya saing
 - c. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi
3. Kinerja karyawan (Y)

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.⁴⁵ Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria dan standar yang berlaku dalam organisasi.

Adapun indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Ketepatan Waktu
- c. Kuantitas
- d. Kemandirian
- e. Kerjasama

⁴⁵ Bryan Johannes Tampi, “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)”, *Akta Diurna*, Vol. III (2014),6-7

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Suatu penelitian tentunya memiliki keterbatasan dalam menghadirkan sumber informasi atau subjek penelitian. Selain itu, penelitian yang hasilnya dapat digeneralisasikan tentunya memiliki perjalanan proses pengambilan sampel yang proposional sehingga kesimpulannya dapat digeneralisasikan. Siapa saja yang akan diteliti dan berapa banyaknya (populasi), dan siapa yang menjadi sasaran langsung pengumpulan data (sampel atau responden). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo yang hanya terdapat 10 karyawan. Adapun yang dimaksud populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas. Jika data diambil dari populasi, maka akan memerlukan dana dan waktu yang cukup banyak sehingga dalam penelitian hal itu terlalu mahal. Alternatif agar data yang diperoleh mampu mewakili data yang ada pada populasi maka dalam penelitian sering dilakukan pemilihan responden atau sumber data yang tidak begitu banyak dari populasi, tetapi cukup mewakili. Prosesnya disebut dengan teknik penyampelan atau teknik sampling.⁴⁶

2. Sampel

⁴⁶Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 137-138.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu⁴⁷

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Mengingat populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *sampling jenuh* yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁴⁸

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat dalam bentuk kuesioner yang diisi oleh responden dibuat dalam bentuk pertanyaan tertutup, dimana dalam kuesioner sudah disediakan alternatif jawaban dari tiap item pertanyaan. Dalam pelaksanaan pengisian nantinya responden hanya diminta untuk memilih satu jawaban yang sekiranya cocok dengan keadaan yang dialami.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kinerja karyawan yang terdiri dari latar belakang pendidikan dan pelatihan, serta untuk mempermudah pengambilan kesimpulan dari tanggapan karyawan yang

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung: ALFABETA, 2014), 81

⁴⁸ *Ibid.*, 81.

diperoleh dalam pembagian kuesioner, maka digunakan skala *likert* empat jawaban dengan nilai masing-masing skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), skor 3 untuk jawaban setuju (S), skor 4 untuk jawaban sangat setuju (SS). Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁴⁹ Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (kuesioner/angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

E. Metode Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji Coba Instrumen

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk memperoleh data-data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba agar diperoleh instrumen yang valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 93.

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.⁵⁰

Kriteria uji validitas adalah:

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut tidak valid.

Dalam uji ini, setiap item akan diuji korelasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen dengan melihat nilai *correlatioon coefficients*. Untuk sampel 30 responden dengan alpha 5% (0,05), didapat r_{tabel} 0,361.

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Y (Kinerja Karyawan)	Pernyataan.1	0,754	0,361	Valid
	Pernyataan.2	0,628	0,361	Valid
	Pernyataan.3	0,618	0,361	Valid
	Pernyataan.4	0,560	0,361	Valid
	Pernyataan.5	0,560	0,361	Valid
	Pernyataan.6	0,475	0,361	Valid
	Pernyataan.7	0,781	0,361	Valid
X ₁ (latar belakang pendidikan)	Pernyataan.1	0,697	0,361	Valid
	Pernyataan.2	0,666	0,361	Valid
	Pernyataan.3	0,632	0,361	Valid
	Pernyataan.4	0,815	0,361	Valid
	Pernyataan.5	0,574	0,361	Valid
	Pernyataan.6	0,395	0,361	Valid
	Pernyataan.7	0,662	0,361	Valid
X ₂ (kualitas pelatihan)	Pernyataan.1	0,663	0,361	Valid
	Pernyataan.2	0,757	0,361	Valid

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 267.

	Pernyataan.3	0,699	0,361	Valid
	Pernyataan.4	0,580	0,361	Valid
	Pernyataan.5	0,828	0,361	Valid
	Pernyataan.6	0,765	0,361	Valid
	Pernyataan.7	0,828	0,361	Valid

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai r-hitung pada kolom *correlation coefficients* untuk masing-masing item memiliki r-hitung lebih besar dan positif dibanding r-tabel untuk sampel 30 dan alpha 5% (0,05), diperoleh r-tabel sebesar 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel X dan Y adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya memiliki sifat dapat dipercaya. Reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama.⁵¹

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen (indikator) yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai *cronbach's alpha* suatu variabel $> 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel adalah tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reliability Variables</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja karyawan	0,752	Reliabel

⁵¹ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 15.

Latar belakang pendidikan	0,756	Reliabel
Kualitas pelatihan	0,781	Reliabel

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan oleh variabel adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.⁵²

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* antar satu pengamatan dengan pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedatisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).⁵³

c. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas saling berkolerasi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang

⁵² Anting Soemantri Dan Sambas Ali Muhidin, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 265.

⁵³ Ibid.,

mempengaruhi variabel terikat. Di antara variabel independen terdapat korelasi mendekati +1 atau -1 maka diartikan persamaan regresi tidak akurat digunakan dalam persamaan. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, jika *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.⁵⁴

d. Uji Autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi adalah menguji tentang ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1 pada persamaan regresi linier. Apabila terjadi korelasi maka menunjukkan adanya problem autokorelasi. Problem autokorelasi mungkin terjadi pada data rangkaian waktu atau dalam rangkaian silang waktu masalah autokorelasi jarang terjadi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas autokorelasi. Salah satu yang dilakukan dengan uji *Durbin Watson* (DW test).⁵⁵

Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan *durbin Watson* (DW) dengan ketentuan sebagai berikut.⁵⁶

Tabel 3.3
Durbin Watson (DW)

Nilai D	Keterangan
1,10	Ada autokorelasi
1,10-1,54	Tidak ada autokorelasi
1,55-2,46	Tidak ada autokorelasi

⁵⁴ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0* (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), 96

⁵⁵ Danang Sunyoto, *Praktik SPSS Untuk Kasus* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 134.

⁵⁶ Toni Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan Spss* (Yogyakarta: Atma Jaya, 2009), 124.

2,47-2,90	Tidak ada autokorelasi
2,91	Ada autokorelasi

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).⁵⁷

b. Uji t

Uji t untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Untuk pengambilan kesimpulannya dinyatakan dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan dengan taraf kesalahan (signifikansi) yang dipakai, yakni jika nilai probabilitas < nilai alpha (α), maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dan mengambil kesimpulan:

⁵⁷ Sunyoto, *Praktik Spss*, 65.

Nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak

Nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima

c. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah alat untuk meramalkan pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.⁵⁸

Rumus regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

X_1 : latar belakang pendidikan

X_2 : pelatihan

b_1 : koefisien regresi X_1

b_2 : koefisien regresi X_2

Y^2 : jumlah kuadrat skor total.

d. Uji F

Uji F dipakai untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Untuk melihat pengaruh yang terjadi dilakukan dengan membandingkan nilai sig dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Apabila nilai sig lebih kecil

⁵⁸ Anting Somantri Dan Sambas Ali Muhidin, *Aplikasi Statistika*, 250.

dari nilai derajat kepercayaan ($\text{sig} < 0,05$), berarti terdapat hubungan yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Pengajuan hipotesisnya adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, berarti variabel bebas (X_1) secara serentak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, berarti variabel bebas (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan ialah:

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima H_a ditolak artinya variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dan mengambil kesimpulan:

Nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

Rumus:

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

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

BPRS Mitra Mentari Sejahtera memulai *Grand Opening Launchingnya* pada tanggal 11 Desember 2016 di Graha Watoe Dhakon IAIN Ponorogo. Lembaga Keuangan Syariah yang diprakarsai oleh Bapak Budi Eko Cahyono sebagai direktur utamanya ini mulai diinisiasi sejak bulan Agustus 2015. Tujuan didirikannya lembaga ini adalah menjadi BPRS terdepan di Jawa Timur bagian Barat. Mengingat di Provinsi Jawa Timur bagian barat terutama di Ponorogo belum banyak bermunculan BPRS, maka bapak Budi beserta rekan-rekannya berinisiatif untuk mendirikannya di Ponorogo. Dimulai dengan proses pendirian izin prinsip yang terdiri dari penyusunan struktur jajaran direksi, komisaris, dewan syariah, sampai melakukan *fit and proper test* di Kediri. Dilanjutkan dengan tahap berikutnya yaitu pendirian izin operasional yaitu menyediakan kelengkapan infrastruktur berupa gedung, inventaris, karyawan, dan modal disetor sebesar 6 Milyar Rupiah. Modal tersebut diperoleh dari berbagai sumber dengan perincian sebesar 88% dari PT

Daya Matahari Utama, yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jual beli (*trading*) di Surabaya, dan sisanya sebesar 12% diperoleh dari tiga orang investor yang berasal dari Ponorogo. Semua persiapan tersebut selesai dalam waktu satu tahun tepat sesuai dengan jangka waktu yang diberikan oleh OJK, yakni dari Agustus 2015 sampai bulan Agustus 2016. Pada bulan itu juga OJK mendatangi kantor BPRS Mitra Mentari Sejahtera guna mengecek kelengkapan infrastruktur di kantor tersebut. Dengan adanya beberapa kekurangan yang segera diperbaiki dan dilengkapi, maka terbitlah izin operasional tersebut pada bulan November 2016. BPRS ini memulai operasional resminya pada bulan Desember 2016. Namun operasional yang sesungguhnya berupa penjarangan nasabah dan persiapan fungsi operasional bank telah dimulai dua bulan sebelumnya.

Dalam perjalanannya, BPRS ini mengalami pertumbuhan yang cukup baik hingga bisa mencapai BEP (Break Even Point) pada bulan keenam operasionalnya, dimana rata-rata lembaga keuangan lainnya baru bisa mencapai BEP setelah satu tahun beroperasi. Dalam satu bulan rata-rata BPRS ini mengeluarkan biaya operasional sebesar 90 juta rupiah.⁵⁹

2. Motto, Visi, Misi, dan Tujuan BPRS Mitra Mentari Sejahtera

a. Motto

Menebar manfaat sesuai syariat

b. Visi

⁵⁹Wawancara Dengan Budi Eko Cahyono, Tanggal 20 September 2017 di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Menjadi lembaga keuangan syariah terbaik di Jawa Timur bagian Barat

c. Misi

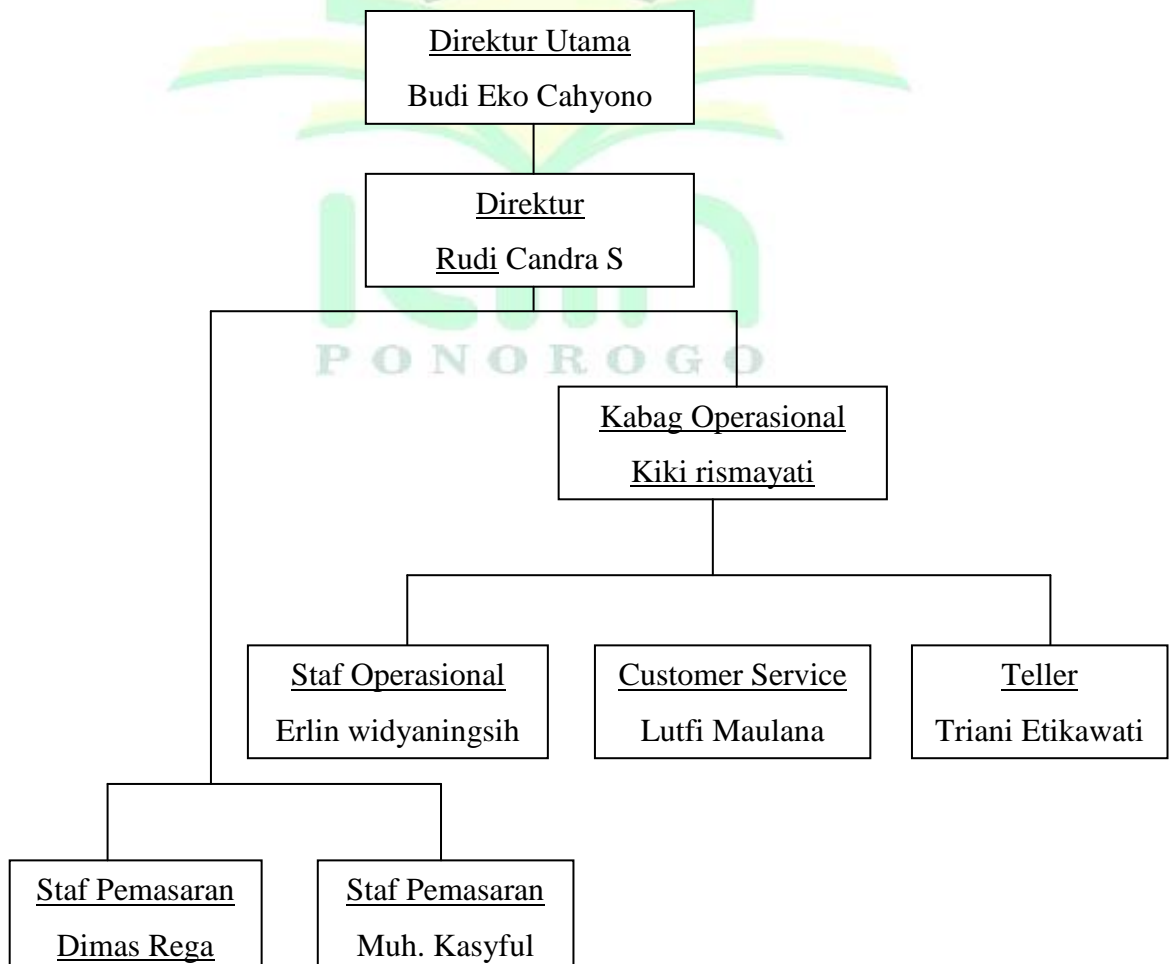
Membangun ekonomi umat melalui pengembangan ekonomi syariah di Jawa Timur

d. Tujuan

Menjalankan kegiatan usaha perbankan dengan prinsip syariah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya umat islam di wilayah Kabupaten Ponorogo.

3. Struktur Organisasi dan *Job Description*

Gambar 4.1
Struktur organisasi



Job Discription

1. Direktur Utama

Tugas: Menetapkan berbagai strategi bisnis yang harus dijalankan, menetapkan dan mengawasi target bisnis dalam jangka waktu tertentu, mengelola bank secara keseluruhan

2. Direktur

Tugas: Memastikan tercapainya target yang ditetapkan oleh direktur utama, memberikan pembinaan dan motivasi kepada staf dan karyawan, melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan

3. Bidang Pemasaran

Tugas: Mencari nasabah tabungan, nasabah deposito, dan nasabah pembiayaan, menawarkan produk kepada konsumen

4. Bidang Operasional

Tugas: Mencatat pembukuan, mencatat administrasi keuangan, membuat laporan keuangan, melaporkan laporan keuangan ke otoritas keuangan dalam hal ini pemerintah

5. *Customer Service*

Tugas: Menerima tamu, menerima nasabah yang ingin melakukan pembukaan rekening, deposito, dan pembiayaan.

6. *Teller*

Tugas: Melayani nasabah yang akan melakukan setor tunai maupun tarik tunai.⁶⁰

B. Deskripsi Data Khusus

1. Variabel X_1 (latar belakang pendidikan)

Tabel 4.1
Data Variabel X_1 (latar belakang pendidikan)

No	Inisial Responden	Skor
1	AA	21
2	AB	17
3	AC	24
4	AD	27
5	AE	26
6	AF	26
7	AG	25
8	AH	27
9	AI	24
10	AJ	25

2. Variabel X_2 (kualitas pelatihan)

Tabel 4.2
Data Variabel X_2 (kualitas pelatihan)

No	Inisial Responden	Skor
1	AA	20
2	AB	18
3	AC	25
4	AD	24
5	AE	24
6	AF	27
7	AG	23
8	AH	28
9	AI	24
10	AJ	23

⁶⁰Wawancara Dengan Budi Eko Cahyono, Tanggal 20 September 2017 di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

3. Variabel Y (kinerja karyawan)

Tabel 4.3
Data Variabel Y (kinerja karyawan)

No	Inisial Responden	Skor
1	AA	20
2	AB	19
3	AC	25
4	AD	25
5	AE	25
6	AF	26
7	AG	24
8	AH	26
9	AI	23
10	AJ	24

C. Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi sekaligus sampel yang diambil dari karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo berikut ini:

1. Jenis kelamin responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan BT.

BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase%
Laki-laki	4	40,0
Perempuan	6	60,0
TOTAL	10	100,0

Beraskan tabel di atas dapat diketahui jenis kelamin responden karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo yang diambil sebagai sampel, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 6 orang atau 60,0%, sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 4 orang atau 40,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo adalah perempuan

2. Latar belakang pendidikan responden

Data mengenai latar belakang pendidikan responden karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Latar belakang pendidikan responden

No	Latar belakang pendidikan	Jumlah	prosentase
1.	Ekonomi syariah	1	10,0
2.	Ekonomi konvensional	6	60,0
3.	Jurusan lain	3	30,0
TOTAL		10	100,0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tentang latar belakang pendidikan responden karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogoyang diambil sebagai sampel, yang menunjukan bahwa mayoritas responden adalah lulusan ekonomi konvensional yaitu sebanyak 6 orang atau 60,0% dan untuk lulusan ekonomi syariah sebanyak 1 orang

atau 10,0%, sedangkan sisanya adalah lulusan jurusan lain sebanyak 3 orang atau 30,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo adalah lulusan dari jurusan ekonomi konvensional.

D. Hasil Pengujian Deskripsi

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak, analisis parametris seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni : jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas
Metode Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

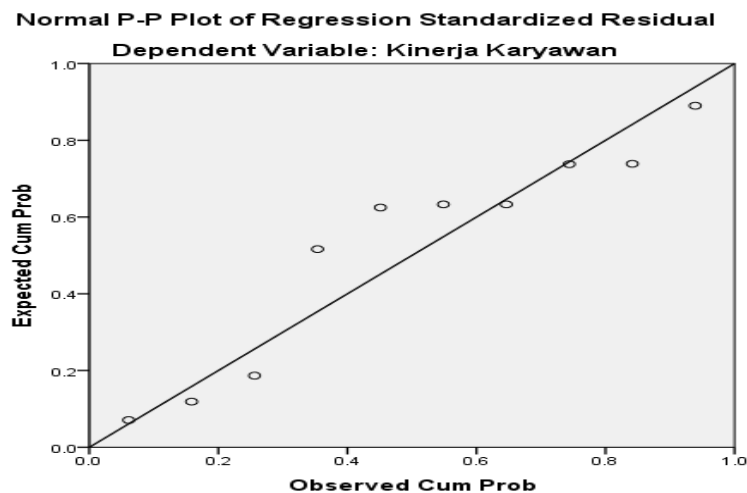
		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,58457967
Most Extreme	Absolute	0,241

Differences	Positive	0,144
	Negative	-0,241
Test Statistic		0,241
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,104 ^c

Berdasarkan *output* di atas, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Unstandardized Residual* sebesar 0,104 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data regresi di penelitian ini berdistribusi normal.

Berikut pula gambaran penyebaran distribusi data melalui grafik dengan metode Normal P-P :

Gambar 4.2
Grafik Normal Plot P-P



Grafik di atas menunjukkan titik-titik berada di sekitaran garis, hal ini menunjukkan gambaran distribusi data yang normal.

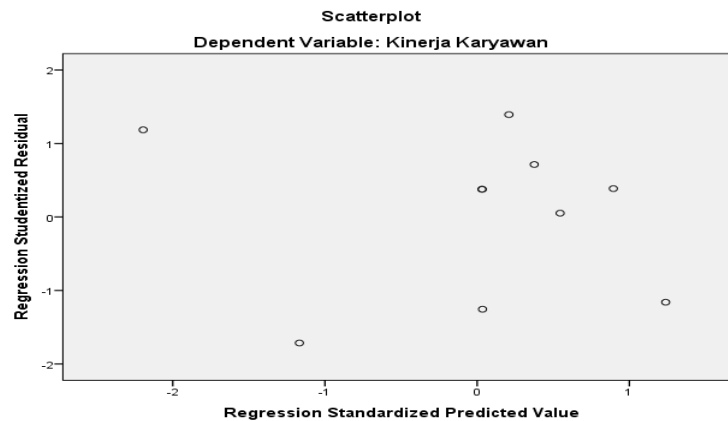
b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya

heteroskedastisitas dalam penelitian ini, menggunakan cara melihat grafik *scatterplot* pada output SPSS.

Berikut hasil output grafik *Scatterplot* SPSS.

Gambar 4.3
Grafik *Scatterplot*



Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*

1. Jika terdapat pola tertentu pada Grafik *Scatterplot* SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur bergelombang, menyebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan *ouput Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola gelombang, melebar kemudian menyempit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Untuk

memperkuat hasil data peneliti menggunakan uji Heteroskedastisitas dengan metode Gletser, yang membandingkan hasil Sig dari regresi variabel independen terhadap nilai Absolut. Nilai Absolut (ABS) didapat dari hasil *Unstandardized* regresi variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan pada Uji Heteroskedastisitas menggunakan metode Gletser yakni :

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Hasil olah data :

Tabel 4.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Metode Gletser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,117	0,831		1,344	0,221
Latar belakang pendidikan	-0,100	0,065	-0,990	-1,541	0,167
Kualitas pendidikan	0,075	0,068	0,711	1,107	0,305

a. Dependent Variable: ABS

Berdasarkan *output* di atas diketahui bahwa nilai signifikasi variabel latar belakang pendidikan sebesar 0,167 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel latar belakang pendidikan. Nilai signifikasi variabel kualitas pendidikan sebesar 0,305

lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kualitas pendidikan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antarvariabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah model regresi. Interkorelasi itu dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi dari nilai VIF dan *Tolerance*.

Berikut hasil Uji Multikolinearitas menggunakan SPSS dengan metode koefisien korelasi nilai VIF dan *Tolerance*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikoniliaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Latar belakang pendidikan	0,253	3,951
Kualitas pendidikan	0,253	3,951

Pengambilan Keputusan, dengan melihat nilai *Toleranc*:

1. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.
2. Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) :

1. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.
2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai *tolerance* variabel latar belakang pendidikan dan kualitas pendidikan sebesar 0,253 lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF sebesar 3,951 lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan data pada variabel tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

d. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik/tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya).

Dari olah data menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji DW sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

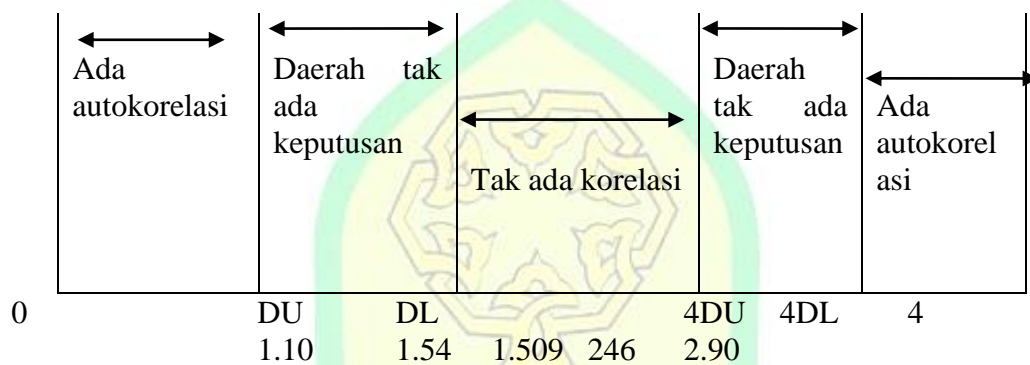
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.970 ^a	.941	.924	.66285	1.509

Dari hasil *output* SPSS di atas diperoleh angka *durbin watson*

1.509. Selanjutnya lihat tabel DW di bawah ini:

Tabel 4.10

Durbin watson



Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa angka DW 1.508 berada di antara DL dan 4DU, sehingga data yang digunakan tidak terdapat autokorelasi, maka dapat disimpulkan data pada variabel yang digunakan memiliki persamaan regresi yang baik/layak dipakai prediksi.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas

(*independent*). Rumus regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Di mana:

Y :variabel terikat

X :variabel bebas

a. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 11
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.002	2.342		2.563	.033
	TOTLBPEN	.731	.096	.937	7.612	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi(X_1) Y dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,002 + 0,731 X$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 6,002, penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel latar belakang pendidikan maka besarnya nilai kinerja karyawan 6,002
- 2) Koefisien regresi sebesar 0,731, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 variabel latar belakang pendidikan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,731

b. Pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.699	2.417		2.358	.046
	TOTKUPEL	.763	.102	.936	7.500	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi(X₂) Y dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,699 + 0,763 X$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 5,699, penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel kualitas pelatihan maka besarnya nilai kinerja karyawan 5,699.
- 2) Koefisien regresi sebesar 0,763, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 variabel kualitas pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,763

2. Uji t

H₁: latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain menggunakan analisis regresi sederhana perlu diuji menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan secara persial. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf sig 0,05 (5%) dengan kriteria apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari tabel *coeficients* sebesar 7,612. Sedangkan nilai t_{tabel} dapat dicari menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}t_{tabel} &= t (a/2) (n-2) \\ &= t (0,05/2) (10-3) \\ &= t(0,025) (7) \\ &= 2,364\end{aligned}$$

Dilihat dari hasil pengujian terlihat variabel latar belakang pendidikan mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,612 > 2,364$) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai kriteria, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama diterima. H_2 : Kualitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain menggunakan analisis regresi sederhana perlu diuji menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan secara persial. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf sig 0,05 (5%) dengan kriteria apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis

diterima, sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari tabel *coefficients* sebesar 7,500.

Dilihat dari hasil pengujian terlihat variabel kualitas pelatihan mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}(7,500 > 2,364)$ dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai kriteria, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kualitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua diterima.

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji regresi linier berganda didapat sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil uji regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,553	1,826		2,493	0,041
Latar belakang pendidikan	0,397	0,142	0,509	2,787	0,027
Kualitas pendidikan	0,404	0,149	0,496	2,717	0,030

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam tabel di atas maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = 4,553 + (0,397)X_1 + 0,404X_2$$

$$Y = 4,553 - 0,397X_1 + 0,404X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 4,553 menunjukkan nilai kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel latar belakang pendidikan kualitas pelatihan adalah positif.
- b. Koefisien $b_1 = 0,397$ menunjukkan peningkatan 1 skor latar belakang pendidikan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,397 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan, semakin baik atau naik latar belakang pendidikannya maka semakin baik kinerja karyawannya.
- c. Koefisien $b_2 = 0,404$ menunjukkan peningkatan 1 skor kualitas pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,404 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kualitas pelatihan dengan kinerja karyawan, semakin baik kualitas pelatihannya maka semakin meningkat kinerja karyawannya.

4. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebasterhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	49,024	2	24,512	55,789	0,000 ^b
	Residual	3,076	7	0,439		
	Total	52,100	9			

H₃: latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel di atas terbaca nilai F_{hitung} sebesar 55,789 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

5. Uji determinasi R^2 (*R Square*)

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15
Hasil uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,970 ^a	0,941	0,924	0,66285

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,970, dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,924=92,4% artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

latarbelakang pendidikan dan kualitas pelatihan sebesar 92,4%. Adapun sisanya 7,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis maka pembahasan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel latar belakang pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika latar belakang pendidikan semakin tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil yang diperoleh berupa koefisien korelasi sebesar 0,937 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 7,612.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sadili Samsudin yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya di masa yang akan datang. Pendidikan sebagai objek dan subjek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan

kemampuan yang dikembangkan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT BIF Yogyakarta” oleh Muhammad Faris Abdullah yang menyatakan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kualitas pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika kualitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan semakin baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil yang diperoleh berupa koefisien korelasi sebesar 0,936 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 7,500.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Lijan Polatak Sinambela yang menyatakan bahwa Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan juga ditujukan untuk membiasakan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank

BTN Syariah Cabang Cirebon” oleh Dita Puspita yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel (X_1 dan X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y yang ditandai dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,612 dan 7,500. Hal ini berarti jika variabel latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan semakin tinggi maka akan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan menunjukkan hasil yang positif terhadap kinerja karyawan yaitu dapat ditunjukkan dari penghitungan uji F sebesar 55,789, sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0,941 sehingga variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 0,941 atau 94,1% dan sisanya 5,9% dijelaskan oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Fahmi yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian

kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, serta kebutuhan sosial. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Primamedia Boyolali Tahun 2009” oleh Andi Basuki yang menyatakan bahwa kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja karyawan juga dapat dipengaruhi pendidikan dan pelatihan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai variabel latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(7,612 > 2,364)$ dengan signifikansi 0,00. Berdasarkan analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan terbukti kebenarannya. Semakin tinggi skor latar belakang pendidikan semakin tinggi kinerja karyawannya
2. Secara parsial, variabel kualitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(7,500 > 2,364)$ dengan signifikansi 0,00. Berdasarkan analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh positif

secara parsial dan signifikan terbukti kebenarannya. Semakin tinggi skor kualitas pelatihan semakin tinggi kinerja karyawannya

3. Secara simultan, variabel latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(55,789 > 3,79)$ dengan signifikansi 0,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

B. Saran

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

1. Bagi Praktisi

Bagi lembaga keuangan syariah khususnya PT.BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo 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 PT. BPRS itu sendiri, karena kemampuan SDM yang dimiliki sangat menentukan citra yang baik bagi perusahaan.

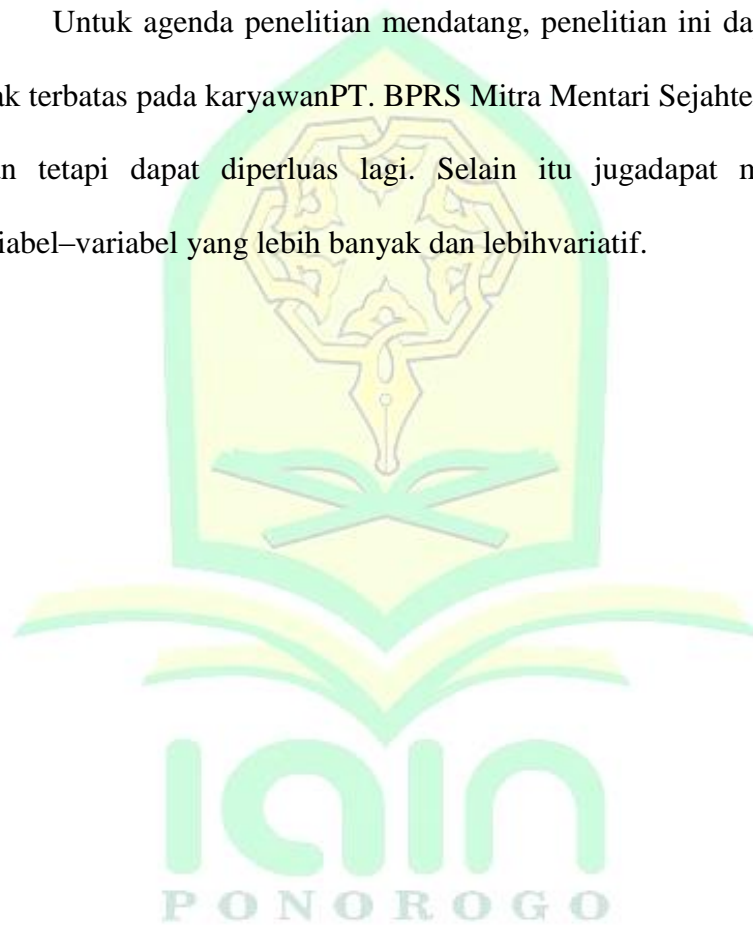
2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain

jurnal dan buku yang sudah ada. Selain itu pihak kampus harus selalu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswanya.

3. Bagi Peneliti yang akan datang

Untuk agenda penelitian mendatang, penelitian ini dapat dilakukan tidak terbatas pada karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, akan tetapi dapat diperluas lagi. Selain itu juga dapat menggunakan variabel-variabel yang lebih banyak dan lebih variatif.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Muhammad Faris. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal an Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT BIF Yogyakarta", *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017.
- Abu, Fahmi Dkk. *HRD Syariah Teori Dan Implementasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Kediri." *Skripsi*. Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2014.
- Basuki, Andi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali". *Skripsi*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2009.
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Dini, Ega Sri. " Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Account Officer (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatra Barat". *Economic And Economic Education*. Vol.2. 2013
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2015
- Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Gomes, Faustino Cordoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Ikatan Bankir Indonesia. *Mengelola Bank Syariah* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2014.

- Juliati, Ati. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Muamalat Indonesia Cabang Cirebon". *Skripsi*. Cirebon: IAIN & Nurjati Cirebon, 2012.
- Kamsir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Novitra, Rhena. "Hubungan Pendidikan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dibadan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur," *Administrasi Negara*, 5 (2017) 5627
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011.
- Priansa,Donni Juni. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Puspanita, Dita. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN Syariah Cabang Cirebon)". *Skripsi*. Cirebon: IAIN Syekh Nurjati , 2013.
- Salam, Abdus. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- sinambela, Lijan polatak. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara, 2016
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Soemantri, Anting Dan Sambas Ali Muhidin. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Subana, M. dan Sudrajat. *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sujianto, Agus Eko. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009.
- Sunyoto, Danang. *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2011.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015.

Tampi, Bryan Johannes. “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)”. *Akta Diurna*, Vol. III. 2014.

Triwanto, Teguh. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Semarang: Aneka Ilmu, 2003.

Wahyuni, Apri Sri. “Pengaruh Kualitas Layanan dan Bagi Hasil Terhadap Minat Pengajuan Pembiayaan Mudarabah Di BMT Surya Mandiri Jetis Ponorogo”. *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2015.

Wati, Diah Ayu Eko. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto”. *Skripsi*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2016.

Wijaya, Toni. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Atma Jaya, 2009.

Zeedy. *Himpunan Undang-Undang Dan Peraturan Pemerintah Tentang Ekonomi Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Zeedy, 2009.

