PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERBASIS SYARIAH PADA BANK NAGARI CABANG SYARIAH PADANG

SKRIPSI

Disusun Untuk MemperolehGelar Strata 1 Pada Program Studi S1 PerbankanSyari'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Bukittinggi

OLEH

IMALATUL KHAIRA

3316.350

PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI

1441 H/2020 M

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

KATA PERSEMBAHAN i

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ii

PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

PENGESAHAN TIM PENGUJI iv

KATA PENGANTAR v

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR xviii

LAMPIRAN-LAMPIRAN xix

ABSTRAK xx

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 7
C. Batasan Masalah 8
D. Rumusan Masalah 8
E. Manfaat Penelitian 8
F. Penjelasan Judul 9
G. Sistematika Penulisan 10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Latar Belakang Pendidikan 13

1. Pengertian Pendidikan 13
2. Tujuan dan Proses Penelitian 14
3. Pengertian Latar Belakang pendidikan 14
B. Pelatihan 15
1. Pengertian Pelatihan 15
2. Metode Pelatihan 17
3. Tujuan Pelatihan 19
4. Manfaat Pelatihan 21
5. Menentukan lokasi Pelatihan 22
C. Kinerja Karyawan Berbasis syariah 23
1. Pengertian Kinerja 23
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja 24
3. Kinerja Karyawan dalam Islam 25
D. Landasan Syariah 27
E. Kajian Terdahulu 29
F. Kerangka Pemikiran 32
G. HIpotesis 32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 35
B. Lokasi dan waktu Penelitian 35
C. Jenis dan sumber data 35
D. Populasi dan Sampel 36
E. Defenisi Operasional 36
F. Instrumen Penelitian 38
G. Teknik Pengumpulan Data 43
1. Observasi 43
2. Kusioner 43
3. Dokumentasi 43

H. Uji Instrumen Penelitian 44
1. Uji Validitas 44
2. Uji Reliabilitas 44
3. Uji Asumsi Klasik 45
I. Teknis Analisis Data 47
1. Regresi Linier Berganda 47
2. Koefesien Korelasi 48
3. Koefesien Determinasi 49
4. Uji Parsial/Uji T 50
5. Uji Simultan/Uji F 50

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian 52
1. Sejarah Bank Nagari Secara Umum 52
2. Sejarah Berdirinya Bank Nagari cabang syariah Padang 54
3. Misi dan Funsi Bank Nagari cabang syariah Padang 56
4. Profil Bank Nagari cabang syariah Padang 57
5. Sikap dan Perilaku Budaya Kerja Bank Nagari cabang syariah Padang 59
6. Struktur Organisasi Bank Nagari cabang syariah Padang 60
7. Produk Perbankan Syariah di Bidang Penghimpunan Dana dan Pembiayaan 62
B. Gambaran Umum Responden 79
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 79
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 80
3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir 80
4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja 81
C. Deskripsi Variabel 81
1. Jawaban Responden Terhadap Latar Belakang Pendidikan 81

2. Jawaban Responden Terhadap Pelatihan 96
3. Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan berbasis Syariah 109
D. Hasil Uji Instrumen 122
1. Uji Validitas 122
2. Uji Reliabilitas 125
3. Asumsi Klasik 127
E. Hasil Analisis 132
1. Uji Regresi Linier Berganda 132
2. Koefesien Korelasi 134
3. Koefesien Determinasi 135
4. Uji Parsial (Uji T) 137
5. Uji Simultan (Uji F) 139
F. Analisis Penulis 140

BAB PENUTUP

A. Kesimpulan 146
B. Saran 149

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul **"Pangaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari cabang Syariah Padang".** Skripsi ini disusun oleh Imalatul Khaira dengan NIM 3316.350, jurusan SI Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu persentase di Bank Nagari Syariah sangat minim yang berlatar belakang pendidikan syariah dan kurangnya pengetahuan karyawan tentang perbankan syariah. Latar belakang pendidikan yang dimiiki oleh setiap karyawan dan jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank nagari cabang Syariah Padang.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan *(Field research)* yang bersifat deskriptif kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda dan menggunakan olahan SPSS versi 2.2 Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner (angket). Uji instrument penelitian yamg digunakan uji validitas, uji reliabelitas dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Teknik analisa data yang digunakan regresi linear berganda, koefesien korelasi, koefesien determinan, uji t, dan uji f.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang, maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa pengaruh Latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah, yaitu: dari hasil persamaan regresi $\mathbf{Y = 10{,}644 + 0{,}124X_1 + 0{,}693X_2}$. Dengan hasil konstanta sebesar 10,644 menyatakan variabel latar belakang pendidikan sebesar 0,124, jika latar belakang pendidikan meningkat sebesar satuan tersebut, maka kinerja karyawan berbasis syariah akan mengalami peningkatan sebesar 0,124. Variabel pelatihan sebesar 0,693, jika pelatihan meningkat sebesar satuan tersebut maka kinerja karyawanberbasis syariah meningkat sebesar 0,693. Hasil korelasi R sebesar 0,797 berarti variabel independent memiliki hubungan terhadap variabel dependent dan R square sebesar 0,636 berati latar belakang pendidikan dan pelatihan mempengaruhi mempengaruhi kinerja karyawan berbasis syariah sebesar 63,6% dan sisanya sebesar 36,4 % dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji t pertama sebesar 0,638 tingkat signifikan 0,531 > 0,05, dengan demikian dapat H_0 diterima dan H_a ditolak, kedua sebesar 3,500 signifikan 0,002 < 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji f sebesar 18,334 siginikan 0,000 < 0,05 maka latar belakang pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah.

Kata Kunci : Latar belakang pendidikan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan berbasis Syariah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah pada saat sekarang tidak hanya ditentukan dari berhasilnya perkembangan informasi, pengolaan namun ditentukan oleh kualitas pelaku sumber daya insani sendiri dalam perbankan syariah. Sehingga dengan kualitas yang ada bank syariah dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan prinsip syariah, dan dapat dimanfaatkan oleh beberapa masyarakat atau nasabah dalam melakukan transaksi. Maka dari itu bank syariah tidak hanya berfokus pada penerapan nilai syariah saja namun bank syariah juga harus mencapai target yang di inginkan. Dalam pengeloaan dan proses perkembangan bank syariah. Bank syariah juga memerlukan sumber daya insani yang handal dalam melakukan suatu pekerjaan, dan yang paham akan perbankan syariah, sehingga hasil yang didapatkan bank syariah tersebut juga maksimal.[1]

Manullang (2008:66) menyatakan Pendidikan dan pelatihan merupakan kebutuhan penting suatu pekerjaan yang bisa menentukan dan menghubungkan pengetahuan dengan keahlian berdasarkan kegiatan yang sebenarnya dilakukan pada pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kebutuhan suatu pekerjaan yang penting untuk memperbaiki pengetahuan dan kemahiran

[1]Shonia Lingga Pratiwi, Hendry Cahyono, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan*, Jurnal Ekonomi Islam, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2018

seseorang, sedangkan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin supaya dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tugasnya.

Menurut Yusanto (2003) Sumber Daya Manusia yang kompeten adalah sumber daya yang memiliki sifat *kafa'ah* / keahlian dalam bekerja, *amanah* / terpecaya dalam melaksanakan tugas, dan *himmatul amal* / memiliki perilaku kerja yang baik. Untuk menciptakan SDM yang sangat kompeten, diperlukan training yang berlandaskan pada tiga aspek, yaitu: (1) *Syakhshiyyah Islamiyyah* atau kepribadian diri Islamnya, (2) *skill* atau keahlian maupun keterampilannya, dan(3)kepemimpinan dan kerjasamanya dalam tim sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Rahayu dan Cahyono Kualitas sumber daya manusia sangat berhubungan erat dengan pencapaian kerja tiap-tiap individu dalam setiap perusahaan atau organisasi, pencapaian etos kerja Islami sendiri dimana berorientasi pada motivasi ibadah sebagai pendorong utama merupakan salah satu bagian yang menunjukkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.[2]

Sumber daya manusia adalah faktor yang sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh

[2]Shonia Lingga Pratiwi, Hendry Cahyono, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan*, Jurnal Ekonomi Islam, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2018

manusia. Banyaknya perusahaan baru yang bermunculan menyebabkan persaingan ketat antara perusahaan semakin kompleks, sebagai suatu perusahaan milik daerah, Bank Nagari harus mampu memberikan pelayanan yang bisa memuaskan pelanggan dan itu dapat dinilai oleh pelanggan, salah satunya dengan kinerja karyawan yang baik akan memberikan kesan positif bagi pelanggan dan ketika pelanggan merasa terpuaskan atas kebutuhan yang dapat terpenuhi sehingga perusahaan mendapat suatu kepercayaan diri sehingga di cap sebagai perusahaan yang mampu menyediakan kinerja yang diharapkan.[3]

Manajeman SDM menjadi penting, salah satunya disebabkan oleh meningkatnya peraturan dan hukum, sehingga memicu ketidaksesuaian antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan angkatan kerja dengan persyaratan kerja yang ditetapkan. Tantangan kerja saat ini berorientasi pada sistem pengembangan sumber daya manusia yang terampil berbasis kemampuan enterpreneurship.

Sumber daya manusia yang handal berbasis syariah pada hakikatnya harus diletakkan diatas fondasi kesadaran emosional (hamba Allah) dan rasional (khalifah Allah). Tidak ada pertentangan antara kesadaran emosional dengan kesadaran rasional dalam ekonomi syariah. Sebagai hamba Allah manusia menjadi makhluk yang taat yang senantiasa melaksanakan perintah

[3]Rikorandika, *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT pegadaian (persero) kanwil II pekanbaru*), JOM FISIP, Vol.6, Edisi I Januari-Juni 2019

Allah dan menjauhi segala larangannya dan sebagai khalifah Allah, manusia menjadi makhluk sukses dan berhasil.

Menurut Amalia dan Al-arif dalam Nurul Istikhomah, Ngadiman dan Sholihin terkait dengan masalah sumber daya insani menyatakan dalam hasil riset penelitian yang telah dilakukan oleh Universitas Indonesia mengungkapkan bahwa SDM bank syariah di Indonesia lebihdari 90% tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah. Kemudian berdasarkan penyampaian Outlook Perbankan syariah tahun 2007 diketahui bahwa kendala pencepatan market share (5%) perbankan syariah karena factor SDI, baik disebabkan Karena minimnya jumlah SDI perbankan syariah maupun kualitasnya yang masih rendah.[4]

Dari data tersebut untuk mengatasi masalah sumber daya insani seharusnya bank syariah harus bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk meminimalisir karyawan yang masih mempunyai background konvensional yang masih minim dengan pengetahuan keislamannya, dengan sumber daya insani yang handal dan cerdas baik spritural maupun intelektual, apabila hal ini dibiarkan maka tidak menutup kemungkinan dalam perjalanannya perbankan syariah yang akan datang mengalami berbagai masalah. Tantangan yang terjadi dalam industri perbankan syariah saat ini adalah kurangnya sumber daya insani yang berkualitas dan professional. Sumber daya insani di bank syariah selain harus mampu menguasai

[4]Nur Rohmatin, Dkk, *analisis pola rekrutmen dan seleksi karyawan di BRI Syariah*, Jurnal Nisbah, Vol.2, No 1, tahun 2016

operasional banking tetapi juga harus menguasai aspek sisi syariahnya, sebagai landasan al-quran dan hadist. Oleh karenanya ada beberapa tahapan dalam merekrut dan menyeleksi karyawan dibank syariah salah satunya ada tes baca alquran

Dalam industri keuangansyariah, SDI memiliki peran yang srategis yaitu antara lain sebagai ujung tombak yang memperjuangkan penerapan hukum syariah dilevel regulator, mengkaji hukum-hukum syariah untuk menciptakan produk jasa yang sesuai dengan tuntutan syariah. SDI syariah yang bekerja dilembaga-lembaga keungan syariah dan perbankan syariah dewasa ini dianggap untuk sebagian besarnya hanya SDI "dadakan" memenuhi kebutuhan yang mendesak, yang memperoleh ilmu kesyariahannya dalam waktu yang sangat terbatas.[5]

Tidak mengherankan atas dasar pertimbangan profesionalitas dan keunggulan individu, disamping disebabkan keterbatasan jumlah dan kualitas yang diperlukan, kasus pembajakan SDI sering terjadi dilembaga keungan dan perbankan syariah. Kondisi semacam ini secara tidak langsung jelas menjadi salah satu penghambat perkembangan lembaga keuangan dan perbankan syariah di indonesia, demikian halnya yang terjadi pada Bank Pembangunan Daerah Cabang Syariah Padang.

Bank Pembangunan Daerah Cabang Syariah Padang, perbankan syariah yang lahir setelah bank-bank syariah lainnya, seperti bank muamalat, bank syariah mandiri, bank bukopin dan lain-lain, yang merupakan institusi bisnis

[5]Amiur Nuruddin, *penyediaan SDM handal sebagai fondai pengembangan ekonomi syariah* (jakarta : prenada media grup ,2009) hal.1

yang berbasis nilai-nilai dan prinsip-prinsip syariah. Sebagai perbankan syariah yang tergolong masih baru Bank Pembangunan Daerah cabang Syariah Padang ini dituntut memenuhi kebutuhan SDI yang handal dan ilmu kesyariahannya tidak diragukan lagi, yang benar-benar memahami prinsip perbankan syariah dan bukan merupakan pengalihan dari bank konvensional seperti yang terjadi pada bank syariah kebanyakan.

Sumber daya manusia (SDM) pada Bank Pembangunan Daerah Cabang Syariah Padang saat ini sebanyak 25 orang pegawai yang mulai dari pimpinan, wakil pimpinan, kepala seksi sampai staf. Dari jumlah pegawai sebanyak itu penempatannya dibagi dibeberapa bidang dan seksi sesuai dengan tugas dan pokok fungsinya masing-masing.

Tabel 1.1
Daftar latar belakang pendidikan karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang

No	Nama Karyawan	Latar Belakang Pendidikan
1	Prima Wiraleka,SH	Hukum Ekonomi (SI)
2	Quinda Syarfunhadi,SE	Manajemen (SI)
3	Jimmi lesmana,SE	Ekonomi Pembangunan (SI)
4	Suri Mulyani, SE,AK	Akuntansi(SI)
5	Yeni Oktaviani, SE	Lainnya (SI)
6	Hendrianto,SE,I	Lainnya (SI)
7	Mega wati,SPT	Sesok Peternakan (SI)
8	Danu Jasmitra,S.KOM	Teknolog iInformasi (SI)
9	ST Muhammad Thareq,S.Sos	Lainnya (SI)
10	Tommy Pratama	D3
11	Muhammad Rizal Putra,SE	Manajemen (SI)
12	Susan Haifa,SE	Ekonomi Pembangunan (SI)
13	Desy fitri yeni rais,S.Ak	Akuntansi (SI)
14	Harry Citra surya,SE	Akuntansi (SI)
15	Wiwiek Oktavinda	SastraInggris (D3)
16	Hanifa Hurinsya	IPA (SLA)
17	Riski oktaviana	SLA
18	Indah retnoMahesa, SH	Lainnya

19	Stefani Conica	SLA
20	Liza Badria, SE	Manajeman (SI)
21	Wenny Suryani, A.Md	Sekretari (D3)
22	Leni Marleni	Akuntansi (D3)
23	Khairi Adrianti,SE,QIA	Akuntansi (SI)
24	Lidya De Vega, S.Pd	Lainnya (SI)
25	Zulfikar	SLA

Sumber : Bank Nagari Cabang Syariah Padang

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa, sumber daya manusia yang ada pada Bank Pembangunan Daerah cabang Syariah Padang pada umumnya tidak berasal dari alumni ekonomi syariah tetapi kebanyakan berasal dari pendidikan umum, dan masih minimnya pengetahuan tentang perbankan syariah sehingga training dan pelatihan karyawan berbasis syariah sangat diperlukan demi pencapaian prinsip perbankan syariah sebagai *islamic banking* dan perkembangan ekonomi islam seutuhnya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut, dan menerangkan dalam skripsi yang berjudul "**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang."**

B. Identifikasi Masalah

Setelah dilakukan observasi awal, dan diidentifikasi beberapa masalah dari latar belakang diatas, agar pembahasan pada penelitian ini tetap fokus dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan pada :

1.) Adanya kesenjangan antara permintaan dan ketersediaan SDI

2.) Minimnya pemahaman karyawan tentang perbankan syariah

3.) Persentase di bank syariah tersebut sangat minim yang berlatar belakang pendidikan perbankan syariah

4.) Kurangnya pelatihan atau training yang dilakukan karyawan terkhusus masalah perbankan syariah

C. Batasan Masalah

Untuk tidak meluasnya masalah serta disebabkan karena keterbatasan biaya, dana dan waktu, maka penulis membatasi penelitian hanya pada "Pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang Syariah Padang."

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian diatas maka peneliti merumuskan pokok permasalahan yaitu :

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang ?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang Syariah Padang ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari CabangSyariah Padang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang
3. Untuk mengatahui dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Peneliti

   Sebagai studi pengembangan ilmu perbankan syariah dengan menganalisa pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Syariah Padangdalam pengembangan dunia perbankan dan pembangunan sektor riil dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara. Penelitian ini merupakan untuk memenuhi salah satu persyarsatan akademis guna mencapai gelar Sarjan Ekonomi (S.E) pada program studi Strata 1 (S1) Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

2. Akademisi

   Dapat dijadikan sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan dalam melatih dan membuat karya ilmiah sekaligus sebagai informasi

tambahan (referensi) dalam melakukan penelitian mengenai latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Karyawan Berbasis Syariah.

3. Pihak Perbankan Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak perbankan dalam memperbaiki kinerja perbankan dan sebagai acuan tentang latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang Syariah Padang."

G. Penjelasan Judul

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami permasalahan penelitian ini, supaya tidak terjadi kesalahan dan kekeliruan, maka penulis akan menjelaskan makna dari berbagai istilah yang terdapat dalam judul, yaitu:

Pengaruh	adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.[6]
Pendidikan	Sebuah sistem yang terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran atau pelatihan agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritural keagamaan, emosional, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan,

[6]Kamus Besar Bahasa Indonesia,2005, hlm. 84

	akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.[7]
Pelatihan	Memberikan karyawan lama atau pun karyawan baru pengetahuan dan keterampilan terbaru yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka agar lebih efektif.[8]
Kinerja	Adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.[9]
Karyawan	adalah tenaga kerja yang mampu menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Berdasarkan penjelasan judul diatas, maka dapat dijelaskan bahwa setiap kinerja seseorang tersebut harus pelatihan yang maksimal agar bias mencapai hasil yang diinginkan

H. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang utuh dan jelas tentang judul penelitian diatas, maka penulis membuat sistematika penulisan proposal ini yan terdiri dari :

---

[7]Sarbinidan Nenenglina, *Perencanaan Pendidikan,* (Bandung : PustakaSetia, 2011), hal.21

[8]Astrie Septiningtyas Nurwanti, *Pengaruh rekrutmen dan seleksi ,pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, dan kompensasi terhadap kinerja organisasi* , Jurnal bisnis dan akuntansi ,Vol.19,No 2, Desember 2017

[9]Kasmir, *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik),*(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016,) hal.182

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan judul, sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang landasan teori mengenai latar belakang pendidikan, pelatihan, dan kinerja karyawan berbasis syariah. Selain itu ada juga Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisikan tentang Jenis Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang Gambaran Umum mengenai Monografi Bank Nagari Cabang Syariah Padang, Visi dan Misi Bank Nagari Cabang Syariah Padang, Hasil Pengolahan dan Analisis Data.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini, penulis membuat tentang kesimpulan dari keseluruhan pembahasan penelitian dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Latar Belakang Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Menurut Ary H. Gunawan mengatakan pendidikan adalah interaksi manusia antara guru/pendidik dan murid/anak didik yang dapat menunjang pengembangan manusia seutuhnya yang berorientasikan pada nilai-nilai dan pelestarian serta pengembangan kebudayaan yang berhubungan dengan usaha-usaha pengembangan manusia tersebut.

Zuhairini dan kawan-kawan menyebutkan pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya rohani (piker, rasa, karsa, cipta dan budi nurani) dengan jasmani (pancaindra, serta keterampilan).

Menurut UU No.20 tahun 2003 tentang system prnidikan nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritural keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Berdasarkan semua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah sebuah system yang terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran atau pelatihan agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki

kekuatan spritural keagamaan, emosional, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.[10]

2. Tujuan dan proses pendidikan

Tujuan pendidikan menurut gambaran nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar dan indah untuk kehidupan.Pendidikan mewakili dua fungsi yaitu memberikan arah kepada segenap kegiatan pendidikan dan merupakan suatu yang ingin dicapai oleh segenap kegiatan pendidikan.

Proses pendidikan merupakan kegiatan mobilitas segenap komponen pendidikan oleh pendidik yang terarah pada pencapaian tujuan pendidikan, kualitas proses pendidikan menggelaja pada dua segi, yaitu kualitas komponen dan kualitas pengeloalaannya, pengelolaan proses pendidikan meliputi ruang lingkup makro, meso dan makro. Adapun tujuan utama pengeloaan proses pendidikan yaitu terjadinya proses belajar dan pengalaman belajar yang optimal.

3. Pengertian latar belakang pendidikan

Menurut Sinha dalam Hanum latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting itensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan. Apabila suatu perusahaan dijalankan oleh seseorang yang mahir dibidangnya maka suatu pekerjaan akan memperoleh hasil yang maksiml sesuai target yang diinginkan.

---

[10]Sarbini dan Neneng lina, *Perencanaan Pendidikan,* (Bandung : Pustaka Setia, 2011), hal.21

Latar belakang pendidikan yang baik harus disusun dengan sejelasmungkin dan disertai dengan data atau fakta yang mendukung.[11]

Sedangkan Sedarmayanti dalam Dienul Ihsan berpendapat bahwa pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud menstransfer suatu pengetahuan diri sendiri kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir.

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan (*training)* adalah sebuah proses perbaikan keterampilan kerja karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki ketempilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strageti dalam mencapai ujuan perusahaan. Para manajer perusahaan telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Dienul Ihsan pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keahlian atau keterampilan seseorang atau kelompok orang

[11]Ega sri dini dan Mareta kemala sari, *Pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja account officer kredit komersial Bank BRI Sumatera Barat,* Jurnal of economic and economic education, Vol.2, No1,2013

dalam menanggani tugas dan fungsi melalui prosedur sistematis dan terorganisir.

Program pelatihan yang menghubungkan dengan visi misi dan strategi perusahaan yang diperlukan dengan mendiagnosa masalah-masalah dan tantangan-tantangan lingkungan yang dihadapi oleh organisasi. Pelatihan hendaklah memiliki system pengumpulan informasi yang memudahkan untuk melihat suatu kinerja karyawan sehingga lebih mudah untuk menentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan.[12]

Manfaat lain dari adanya pelatihan itu, dapat meningkatkan kepuasan pelanggan atas bertambahnya pengetahuan mereka tentang penggunaan pengoperasian peralatan tersebut. Sekaligus, pelatihan karyawan akan berpengaruh kepada bertahnya kesetiaan dan kecintaan para pelanggan untuk memiliki dan menggunakan barang dan jasa tersebut. Dengan demikian, program pelatihan ini akan mempertahankan atau meningkatkan penjualan kini dan dimasa yang akan datang.

Untuk mencapai hasil yang efektif, perlu diperhatikan konsep pembelajaran dalam perancangan pelatihan. Pembelajaran merupakan suatu konsep yang perlu dipahami jika bekerja dalam sebuah organisasi. Dikatakan demikian, karena pembelajaran adalah suatu proses psikologi yang tidak

---

[12]Ega sri dini dan Mareta kemala sari, *Pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja account officer kredit komersial Bank BRI Sumatera Barat,* Jurnal of economic and economic education, Vol.2, No1,2013

sepenuhnya dipahami oleh para praktisi. Dalam merancang pelatihan, terdapat tiga faktor penting yang perlu diperhatikan, antara lain, kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatihan, dan materi pelatihan.

2. Metode Pelatihan

a. On the job training

Untuk mencapai hasil yang efektif, perlu diperhatikan konsep pembelajaran dalam perancangan pelatihan. Pembelajaran merupakan suatu konsep yang perlu dipahami jika bekerja dalam sebuah organisasi. Dikatakan demikian, karena pembelajaran adalah suatu proses psikologi yang tidak sepenuhnya dipahami oleh para praktisi. Dalam merancang pelatihan, terdapat tiga faktor penting yang perlu diperhatikan, antara lain, kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatihan, dan materi pelatihan.

b. Magang

Masih bnayak perusahaan menerapkan system magang, karena dengan ini perusahaan dapat mengetahui seberapa kemampuan karyawannya. Magang adalah suatu proses terstruktur dimana orang menjadi pekerja yang terampil melalui proses pembelajaran.

c. Job instruction training

Adalah dengan memberikan petunjuk-petunjuk pekerjaan secara langsung pada pekerjaan dan terutama digunakan untuk melatih para karyawan tentang tata cara pelaksanaan pekerjaan sekarang. Pada metode ini didaftarkan semua langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam pekerjaan sesuai dengan urutan.

d. Pelatihan dengan simulasi

Adalah semua metode dimana orang-orang dilatih belajar dengan perlatan yang sebenarnya atau simulasi yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan.

e. Pelatihan Vestibule

Agar pembelajaran tidak menganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan vestibule. Wilayah atau vestibule terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repitisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.

f. Praktik laboratorium

Pelatihan di laboratorium dirancang untuk meningkatkan keteramplan interpersonal. Juga dapat digunakan untuk membangun prilaku yang diinginkan untuk tanggung jawab pekerjaan di maa depan. Peserta mencoba untuk meningkatkan keterampilan hubungan manusia dengan lebih memahami diri sendiri dan orang lain.

g. Pelatihan tindakan

Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh vasilitator (diluar dan didalam perusahaan). Action learning memfokuskan pada proses mempelajari perilaku baru, sedangkan pemberian materi dan presentase video diarahkan pada pengetahuan dan menjalankan peranan dan sensitivitas pelatihan terhadap perasaan.

h. Role Playing

Role playing adalah metode pelatihan yang merupakan perpaduan antara metode kasus dan program pengembangan sikap. Masing-masing peserta dihadapkan pada suatu situasi dan diminta untuk memainkan peranan dan bereaksi terhadap taktik yang dijalankan oleh peserta lain. Kesuksesan metode ini tergantung dari kemampuan peserta untuk memainkan peranannya sebaik mungkin.[13]

3. Tujuan Pelatihan

Berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawan dapat :

a. Menambah pengetahuan baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya, dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah prilakunya dalam bekerja.

b. Mengasah kemampuan karyawan

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan maka setelah mengikuti pelatihan melebih lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

[13]Veithzal Rivai Zainal,dkk, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (dari teori ke praktik),* (Jakarta : PT Raja Grafindo persada, 2013) hal.178

c. Meningkatkan keterampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.Disamping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.

d. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang diberikan kepadanya. Dengan memiliki rasa tanggung jawab, tentu karyawan akan lebih serius, sehingga hasil pekerjaannya menjadi lebih baik.

e. Meningkatkan ketaatan

Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.Biasanya dengan mengikuti pelatihan maka karyawan diberitahu tentang segala suatu kebijakan dan aturan perusahaan.

f. Meningkatkan rasa percaya diri

Adanya rasa percaya diri karyawan akan meningkatkan setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja. Dengan kata lain karyawan mempunyai pengetahuan dan skill yang lebih setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih percaya diri dalam melakukan pekerjannya.

g. Memberikan motivasi kerja

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya. Karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan perusahaan.

h. Menambah loyalitas

Dengan mengikuti pelatihan, kesetiaan karyawan kepada perusahan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi turn over karyawan.[14]

4. Manfaat penelitian

Ada pun manfaat bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan karir

Artinya bermanfaat bagi karyawan untuk merancang karirnya kedepan lebih baik. Hal ini disebabkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimlikinya akan member nilai tambah guna peningkatan karir, baik jabatan maupun golongan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

b. Kompensasi

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik, mengingat kemampuannya dalam mengerjakan pekeraan meningkat. Hal ini biasanya tidak langsung, karena berkaitan tetapi melalui peningkatan kinerjanya,

[14]Kasmir, *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik),*(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016,) hal.132

karena telah mampu mengerjakan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Memiliki kepuasan tersendiri

Artinya karyawan akan memiliki rasa kepuasan sendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan agar terus bekerja dengan sebaik-baiknya.

d. Refresing

Artinya pelatihan merupakan tempat atau sarana liburan bagi karyawan terutama karyawan lama.Pelatihan mampu untuk menghilangkan rasa jenuh dan suntuk bekerja selama ini.

5. Menentukan lokasi penelitian

Dalam praktiknya, lokasi atau tempat dilakukannya pelatihan bagi karyawan baru dapat dilakukan dengan tiga cara :[15]

a. Di dalam perusahaan

Artinya kegiatan pelatihan dilakukan didalam perusahaan sepenuhnya dan yang melatih mereka biasanya dari dalam perusahaan. Biasanya hal ini dapat dilakukan jika perusahaan memiliki lembaga pelatihan sendiri misalnya pusat pelatihan dan pendidikan (pusdiklat)

b. Di luar perusahaan

Artinya pelatihan dilakukan di luar perusahaan dan yang menjadi instruktur adalah orang dalam atau kombinasi antara orang dalam dengan orang luar perusahaan.

[15]Kasmir, *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik),*(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016,) hal.135

c. Campuran

Artinya pelatihan dilakukan sebagian didalam dan sebagian di luar perusahaan. Atau dengan kata lain pelatihan dilakukan di duaa tempat yang berbeda. Kombinasi seperti ini sering kali dilakukan untuk tujuan-tujuan yang berbeda.

C. Kinerja karyawan

1. Pengertian kinerja

Menurut Suryawan dan Suryoko kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kaantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau criteria yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan menurut Parlinda, Vera dan Wahyuddin kinerja karyawan adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari prilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.[16]

---

[16]Ega sri dini dan Mareta kemala sari, *Pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja account officer kredit komersial Bank BRI Sumatera Barat,* Jurnal of economic and economic education, Vol.2, No1,2013

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil mapun prilaku kerja adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemapuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, deikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

c. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Seorang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan

dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Merupakan dorongan untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dari luar, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh .disiplin kerja dapat berupa disiplin waktu, misalnya masuk kerja harus tepat waktu.[17]

3. Kinerja karyawan dalam islam

Kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi oleh prinsp-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-quran surat Al-Jumuah ayat 10, yang artinya :

"*apabila telah diaksanakan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung"*

[17]Kasmir, *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik),*(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016,) hal.182

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhoan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Dalam mengenai masalah kinerja islam juga memberikan tuntutan kepada setiap muslim agar mereka bersikap professional dalam bidang apapun. Profesionalisme dala pandangan islam menurut Muhammad Ismail yusanto, dicirikan dengan 3 hal, yaitu :

a. Kafa'ah (keahlian dan kecakapan)

   Islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat untuk posisi, jabatan, atau tugas tertentu, terlebih lagi bila itu berkaitan dengan kepentingan orang banyak haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan tersebut.

b. Himmatul 'Amal (Etos kerja yang tinggi)

   Selain memiliki keahlian dan kecapakan seseorang dikatakan mempunyai sikap professional jika dia selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas. Islam sangat mendorong untuk setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab.

c. Amanah (terpercaya dan bertanggung jawab)

Seorang pekerja muslim harus harus memiliki sifat amanah dan bertanggung jawab. Sikap amanah mutlak harus ada pada setiap pekerja muslim karena akan memberikan dampak positif bagi diri sendiri, perusahaan, masyarakat bahkan Negara.

Oleh sebab itu seorang muslim yang memiliki etos kerja tinngi menurut Toto Tasmara memiliki cirri-ciri sebagai berikut :[18]

1.) Memiliki jiwa kepemimpinan

2.) Selalu berhitung

3.) Menghargai waktu

d. Tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan karena merasa puas di dalam berbuat kebaikan adalah tanda-tanda kematian kreativitas.

D. Landasan Syariah

1. Surat Al- qasas ayat 26 tentang pelatihan

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ

Terjemahan :

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.

Berkaitan dengan ayat diatas, dapat dijelaskan bahwa karyawan yang bekerja dipilih berdasarkan kekuatan mental dan fisik dalam menghadapi pekerjaan yang di emban kepadanya serta dapat dipercaya. Kekuatan yang seperti demikian, dapat didapat melalui pelatihan yang secara teratur

[18]Toto Tasmara, *etos kerja pribadi muslim*,(Jakarta: Dhana bakti wakaf,1995) hal.29-60

diberikan kepada para karyawan guna memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya, sehingga hasil yang diharapkan bisa sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan tesebut.

2. Surat Al-ahqaaf ayat 19 tentang kinerja karyawan

وَلِكُلٍّ دَرَجٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْ ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahan

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Berkaitan dengan ayat diatas dapat dijelaskan bahwasanya Allah pasti membalas setiap perbuatan manusia atas apa yang telah mereka kerjakan. Jika seseorang melaksanakan perbuatan yang baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaannya maka ia akan mendapatkan balasan yang baik pula dari kerjanya dan memberikan keuntungan juga bagi perusahaannya. Sehingga perusahaan tersebut bernilai baik di pandang orang banyak.

3. Hadist

عَنْ عَبْدِ اللهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُوْ لُ اللهِ صَلَّى ا للهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمْ أَعْطُوا ٱلأَ جِيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَأَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ ماجَه)

Terjemahan :

Dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya. ”(HR, Ibnu Majah).

Dari hadis tersebut dapat dijelaskan bahwa seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan dia akan menerima gaji atau upah, jika kinerja seseorang tersebut baik, dan tidak sering libur maka gaji atau upah yang didapatkan pun sesuai dengan apa yang diinginkan.

E. Kajian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran yang dilakukan oleh peneliti, baik hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maupun terhadap buku-buku atau jurnal-jurnal yang diterbitkan berbagai hasil penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Jasman Ginting Munthe, membahas tentang proyeksi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) perbankan syariah dan skenario pemenuhannya. Dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Munthe menyimpulkan bahwa pertumbuhan industri perbankan syariah yang cukup tinggi mengalami masalah minimnya SDM, baik secara kuantitas maupun kualitas. Pada tahun 2020 dibutuhkan sekurang-kurangnya 179.646 orang pegawai, terdiri dari 165.274 orang pegawai low syariah quality sebagai tenaga pelaksana, dan 14.372 orang pegawai middle to high syariah quality yang menduduki posisi manajerial dan pimpinan bank.[19]
2. Findia Lody Reza dan Husnul Khatimah, membahas tentang pengembangan kualitas SDM pada bank syariah dalam perspektif syariah: studi kasus pada PT BPRS Harta Insan Karimah Bekasi. Dari artikel jurnal ini dapat disimpulkan bahwa terhitung dari tahun 2009 hingga Agustus

[19]Jasman Gitting Munthe, *Proyeksi kebutuhan sumber daya manusia* , skrpsi(FE UI, 2012) hal.8

2010, pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dan diikuti oleh karyawan-karyawan BPRS Harta Insan Karimah Bekasi meliputi bidang perbankan syariah secara khusus yang dilakukan dengan metode-metode umum seperti seminar, simulasi, studi kasus, sampai pada pelatihan dan pendidikan yang meliputi bagian ruhaniyah karyawan yang dilakukan dengan metode tilawah, takziyyah, taklim, dan lain-lain. [20]

3. Asnaini, membahas tentang pengembangan mutu SDM perbankan syariah: sebagai upaya pengembangan ekonomi Islam. Artikel jurnal ini menyimpulkan bahwa SDM perbankan Syari'ah harus memiliki pengetahuan dan pemahaman di bidang bisnis, memahami implementasi prinsip-prinsip bisnis Islam, memiliki komitmen yang kuat untuk menerapkan prinsip-prinsip syariah, dan konsisten dalam bekerja. (Berilmu dalam bekerja, bekerja dengan ilmu dan akhlak (mengetahui memahami dan menghayati pekerjaannya). Selain itu, juga dijlaskan bahwa pengembangan mutu SDM perbankan syariah merupakan tanggung jawab bersama.[21]
4. Dari jurnal, oleh Rigska R. Muntu dkk, tentang pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT bank Indonesia, junal ini menjelaskan bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan tersebut, dan

[20]Findia Lody Reza, *Pengembangan kualitas SDM Pada bank syariah : Studi kasus PT BPRS Harta intan karimah bekasi* , mashalah 2 ,2011, hal 12

[21]Asnaini, *Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syariah: Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam*, h. 3.

juga harus mampu menjalskan tuga-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

5. Dalam penelitian yang dilakukan Widyantari dan Suardikha (2016) yang berjudul " pengaruh pelatihan dan pendidikan, pengalaman kerja dan partisipasi manajemen pada efektifitas penggunaan system informasi akuntansi pada LPD di kecamatan Ubud. Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pelatihan dan pendidikan, pengalaman kerja dan partisipasi manajemen akan semakin efektif dalam penggunaan system informasi akuntansi.
6. Penelitian yang dilakukan Dwijayanti dan Dharmadiaksa (2013) yang berjudul "Pengaruh Insentif, tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja pada Kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi SKPD Dispenda Kota Denpasar" dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual pengguna sistem informasi akuntansi pada SKPD Dispenda Pemerintahan Kota Denpasar.

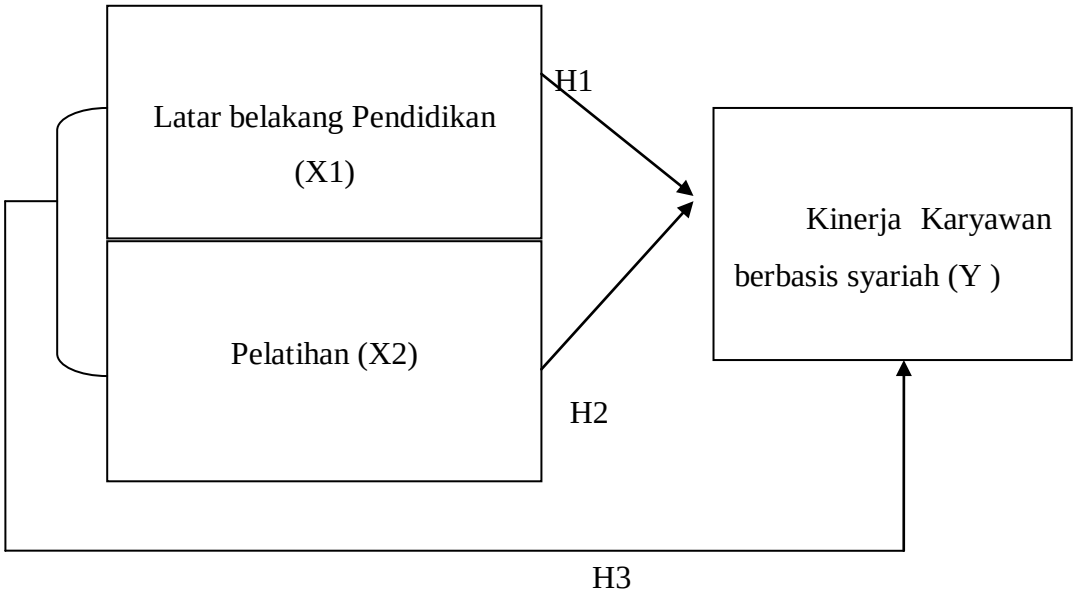
Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, setelah dianalisis belum ada yang secara spesifik meneliti tentang latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap mutu karyawan terlebih lagi jika menunjuk objek dan lokasi penelitian sebagaimana yang penulis bahas dalam penelitian ini.

F. Kerangka Pemikiran

Dari tinjauan pustaka dan beberapa teori serta pemahaman terhadap penelitian maka berikut ini dibentuk kerangka pemikiran :

Gambar 2.1

Karangka Pemikiran



G. Hipotesis

Setelah selesai mengidentifikasi variabel-variabel yang relevan dalam penelitian, dan telah pula menetapkan hubungan antar variabel dengan argumentasisecara logis dan teoritis dalam kerangka kerja teoritis, maka tugas peneliti selanjutnya adalah membuat hipotesis tentang hubungan antar variabel tadi. Hipotesis adalah suatu pernyataan kira-kira atau dugaan sementara tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Nachimias (1981) menyatakan hipotesis adalah jawaban tentatif terhadap masalah penelitian.

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari penelitian yang dilakukan. Jadi menurut peneliti :

1. **Hipotesis Nol (H_o)**

   $H_0$1 : Tidak adanya hubungan signifikan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang

   $H_0$2 : Tidak adanya hubungan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang

   $H_0$3 : Tidak ada pengaruh positif antara latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang

2. **Hipotesis alternatif (Ha)**

   H_α1 : Adanya hubungan signifikan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang

   H_α2 : Adanya hubungan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang

H_o3 : Ada pengaruh positif latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research). Jenis penelitianmenggunakan metode penelitian/pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini dilandaskan pada filsafat positisme, digunakan untuk populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random dan pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan instrument penelitian. Analisis datanya bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.[22]

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh antara variabel latar belakang pendidikan (X_1) dan variabel pelatihan (X_2) terhadap variabel (Y) Mutu Karyawan Berbasis syariah pada Bank Nagari cabang syariah padang.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Bank Nagari cabang Syariah Padang dan waktu pelaksanaan penelitian obeservasi dari tanggal 12 Agustus 2019 sampai siapnya penyelesaian skripsi ini.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data diperoleh dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari objek penelitian, objek penelitian ini dapat berupa individu, kelompok

[22]Jon Kenedi, *metode Penelitian untuk ekonomi dan bisnis*, hal.15

2. terfokus atau satu kelompok responden secara khusus.[23] Atau data primer adalah sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data.[24]Data dalam penelitian awal dilakukan dengan cara observasi dan dokumentasi ke Bank Nagari Cabang Syariah Padang.
3. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang telah tersedia dan telah diterbitkan oleh suatu lembaga. Data sekunder ini berasal dari artikel, jurnal, majalah dan buku.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di ambil kesimpulannya. [25] Sedangkan sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. [26]Jumlah populasi yang bekerja sebagai banking staff pada objek penelitian berjumlah 24 orang, oleh karena itu peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 24 orang.

E. Defenisi Operasional Variabel

Merupakan kegiatan atau proses yang dilakukan peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi konsep sehingga konsep tersebut dapat diukur.

---

[23]Jon kenedi, *metode Penelitian untuk ekonomi dan bisnis*, hal.129
[24]Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2014) hal.402
[25]Jon Kenedi, *metode Penelitian untuk ekonomi dan bisnis*, hal.138
[26]Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2014) hal.116

Babbie (1998) mengungkapkan defenisi operasional sebagai suatu defenisi yang menjelaskan secara tepat bagaimana suatu konsep akan diukur atau secara singkat dapat dikatakan bahwa defenisi operasional adalah suatu deskripsi mengenai operasi yang akan dilakukan dalam mengukur suatu konsep.[27]

1.) Latar Belakang Pendidikan (X_1)

Yang dimaksud dengan latar belakang pendidikan dalam penelitian ini adalah jenjang pendidikan formal oleh setiap karyawan tersebut. Indikator dari latar belakang pendidikan ini terdiri dari sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah atas (SMA) atau sekolah menengah kejuruan (SMK), dan perguruan tinggi mulai dari tingkatan SI,S2 dan S3.

2.) Pelatihan (X_2)

Pelatihan merupakan suatu proses perbaikan keterampilan kerja karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar tujuan dari perusahaan bisa tercapai sesuai target yang diinginkan.

3.) Kinerja karyawan berbasis syariah (Y)

Kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi oleh prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

[27]Sugiyono, *skripsi, tesis dan disertasi,* (Bandung : CV Alfabeta, 2014) Hal.85

F. Instrumen Penelitian

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	item
I	Latar Belakang Pendidikan	Jenjang Pendidikan	Karyawan Bank Nagari Cabang Syariah Padang Harus berlatar belakang pendidikan SMA/SMK	1
			Karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus berlatar belakang pendidkan sarjana D3/Diploma	2
			Karyawan Bank nagari cabang Syariah Padang harus berlatar belakang pendidikan S1/Sarjana	3
		Spesifikasi jurusan atau keilmuan	Ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan Bank Nagari Cabang Syariah Padang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya	4
			Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus efektif agar dapat menunjang pekerjaannya	5
			Bank nagari Cabang syariah Padang memberikan pembelajaran/ pendidikan	6

	(X_1)		kepada karyawan yang dimutasi kebidang lain	
		Spesifikasi jurusan yang di ambil diperguruan tinggi	Karyawan Bank nagari cabang syariah Padang bekerja tidak sesuai dengan focus jurusan di perguruan tinggi	7
			Karyawan Bank nagari cabang syariah Padang bekerja sesuai dengan focus jurusan di perguruan tinggi	8
			Karyawan Bank nagari cabang syariah Padang mempunyai kemampuan atau skill diluar jurusannya di perguruan tinggi	9
		Bidang studi yang diajarkan di SMK/SMA	Karyawan sudah mempunyai pengetahuan dan keterampilan dari SMK/SMA	10
			Bidang Studi yang dipelajari di SMA/SMK bersifat umum	11
			Keterampilan dan pengetahuan di SMA/SMK sekedar pengetahuan dasar belum mendalami bidang khusus	12
			Pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan Bank Nagari Cabang Syariah Padang dapat meningkatkan kemampuan	13

			karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	
		Kemampuan dan keterampilan	Pelatihan yang diikuti oleh karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mempermudah untuk bisa bekerjasama dengan tim / kelompok	14
			Dengan adanya pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan bank Nagari cabang Syariah Padang dapat membantu karyawan dalam mengatasi masalah yang dihadapinya	15
II	Pelatihan (X_2)	Pelaksanaan Pelatihan	Program pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan Bank Nagari Cabang Syariah Padang dilaksanakan secara berkelanjutan	16
			Pelatihan yang dilakukan oleh karyawan Bank Nagari Cabang syariah Padang sudah terjadwal dengan baik	17
			Karyawan selalu berpartisipasi aktif dalam mengikuti program pelatihan	18
			Karyawan Bank nagari Cabang syariah Padang mampu berkomunikasi dengan baik	19

		Pengetahuan	Karyawan Bank nagari cabang Syariah Padang cepat dan tanggap dalam melayani nasabah	20
			Memiliki rasa ingin tahu yang tinggi tentang pengetahuan dan informasi-informasi terbaru	21
		Metode pelatihan	Materi dalam pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang	22
			Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan	23
			Metode pelatihan karyawan diselingi dengan hiburan bentuk *ice breaking*	24
		Kualitas kerja karyawan	Karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan	1
			Hasil pekerjaan yang diselesaikan karyawan selalu memuaskan dan bisa mepertanggung jawabkan tugas yang diberikan	2
			Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan diselesaikan secara efektif dan	3

III	Kinerja karyawan berbasis Syariah (Y)		efesien	
		Kuantitas kerja karyawan	Keterampilan yang dimiliki karyawan dapat mempercepat waktu menyelesaikan tugas yang diberikan	4
			Karyawan hadir tepat waktu dan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah diberikan	5
			Pengetahuan yang dimiliki karyawan membantu karyawan dalam menyelesaikan beban kerja sesuai dengan standar perusahaan	6
		Kerjasama karyawan	Karyawan mampu berkerja sama dengan semua karyawan yang ada di Bank Nagari cabang Syariah Padang	7
			Karyawan mampu berkerja sama dengan semua karyawan yang ada di luar Bank Nagari cabang Syariah Padang	8
			Karyawan mempunyai sikap yang kontruktif dalam tim/kelompok	9
			Karyawan Bank nagari cabang syraiah Padang semangat dalam melaksanakan tugas baru yang diberikan	10
			Karyawan Bank nagari cabang Syariah	11

		Inisiatif	Padang melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan	
			Karyawan Bank Nagari cabang syariah Padang saling berbagi pengetahuan yang baru didapatkan	12

G. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat dalam mengungkapkan permasalahan diatas, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

   Observasi adalah pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan langsung meupun tidak langsung terhadap subjek yang diteliti dengan menggunakan pedoman penelitian.[28]Observasi dilakukan langsung ke Bank Nagari cabang syariah Padang

2. Kuisioner (angket)

   Merupakan cara pengumpulan data menggunakan daftar isian atau daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi dan menandainya dengan mudah dan cepat.

3. Dokumentasi

[28]Nur Irdianto, *Metode Penelitian Bisnis untuk Akutansi dan Manajemen*, (Yogyakarta : BPFE, 1999), hlm. 59

Pengumpulan data dengan metode dokumentasi adalah cara mencari data atau informasi dari buku-buku, catatan-catatan, transkrip, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.

H. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji *Validitas*

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien pada taraf signifikasi 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau instrument dinyatakan valid apabila r hitung ≥ r table. Dengan menggunakan *correlation coefefficient person*.

2. Uji *Reliabilitas*

Pengujian reliabilitas dapat dilakukakan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan rumus KR 21:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{1 - \frac{M(K-M)}{ks_t 2}\right\}$$

Keterangan: k = jumlah item dalam instrumen

M = Mean skor total

s_t^2 = Varians total

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS V.22

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat apakah data penelitian memenuhi syarat-syarat dari asumsi klasik. Terdapat 4 uji asumsi yang harus dilakukan terhadap suatu model regresi tersebut, yaitu :

a. Uji *Normalitas*

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data, bisa dilakukan dengan 2 cara yaitu :

1.) Normal *P-P Plot* (probability plot)

2.) *One sample Kolmogorov Smimov test* dengan membandingkan nilai sig yang ada pada table *Kolmogorov Smimov Test* dengan α, jika *nilai sig* ≥ 0,05, *maka dua data normal* dan apabila *sig* < *0,05 maka data tidak normal*.[29]

c. Uji *Autokorelasi*

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji *Durbhin Watson* (DW test). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1.) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.

2.) Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.

[29] Sani Supriyanto Achmad dan Vivin Maharani, *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia : Teori, Kuisioner dan Analisis Data*, (Malang : UIN-Maliki Press, 2013), hlm. 70-71

3.) Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative.

d. Uji *Multikolinearitas*

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas. Adanya multikolinearitas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar devia menjadi tidak terhingga. Jika multikolinearitas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditafsirkan dengan mudah.

e. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji heteroskedastisitas merupakan varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara *absolute residual* hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila *signifikan hasil korelasi ≤ dari 0,05 (5%)*, maka persamaan dalam model tersebut mengandung *heteroskedastisitas*, dan jika *signifikan hasil korelasi ≥ 0,05 (5%)*, *berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.*

I. Teknis Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama-nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.[30].

1. Regresi linear berganda

Metode analisis linear berganda yaitu hubungan secara linear antardua atau lebih variabel independen (X_1,X_2,X_3,…Xn) dengan variabel dependen (Y). Metode analisis regresi linear berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan Berbasis Syariah dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan dan pelatihan sehingga dapat diketahui hubungan yang signifikan antara latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi software SPSS 16 for Windows. Adapun model persamaan yang digunakan menurut Sugiyono[31] yaitu :

[30]Sugiyono, *Metode penelitian bisnis*, hal.428

[31]Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D* (Cet. XII; Bandung:Alfabeta, 2011), h. 153.

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Dimana :

Y = kinerja karyawan berbasis syariah

a = Konstanta

b1-b2 = Koefesien regresi

X_1 = latar belakang pendidikan

X_2 = Pelatihan

e = Standar eror

2. Koefesien Korelasi

Uji koefisien korelasi variabel X dan Y untuk mengetahui hubungan antar dua variabel koefisien yang di kemukakan Arikunto. Untuk melihat hubungan variabel indenpenden (X_1) dan (X_2) terhadap variabel dependen (Y) mempunyai hubungan yang kuat atau tidak, apakah hubungan tersebut positif atau negative.

Tabel 3.2
Interval nilai korelasi dan kekuatan hubungan

No.	Interval Nilai	Kekuatan Hubungan
1.	0.00	Tidak ada
2.	0.00 – 0.20	Sangat rendah atau lemah sekali
3.	0.20 – 0.40	Rendah atau lemah
4.	0.40 – 0.70	Cukup berarti atau sedang
5.	0.70 – 0.90	Tinggi atau kuat
6.	0.90 – 1.00	Sangat tinggi atau kuat sekali
7.	1.00	Sempurna

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Identifikasi determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat . identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel, maka harus dicari koefisien determinan (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai koefisien determinan, maka semakin baik kemampuan variabel terikat (Y).

Perhitungan dilakukan dengan mengkuadratkan koefesien regresi (r_{xy}) dan dikalikan dengan 100%.

Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

R_{xy} = Koefisien Regresi

Jika determinan (R^2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas serta variabel terikat semakin besar. Sebaliknya, jika determinan (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) serta variabel terikat (Y) semakin kecil.

Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan (X_1) dan

pelatihan (X_2) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan berbasis syariah (Y)

Untuk memastikan instrumen yang digunakan merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya, maka teknik analisanya dapat menggunakan.

4. Uji T/ Uji Parsial

Uji signifikan parsial atau individu adalah menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.

Adapun hipotesis nol (H_0) Yang Ingin Diuji Adalah Suatu Tolak Ukur (b_i) sama dengan nol. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing T_{hitung}.[32] Dimana $t_0 > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_0 < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

5. Uji F/ Uji simultan

Uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).[33]

Pengambilan kesimpulan :

[32] *www.satistik.com/2013/01/uji-F-dan-uji-T.html/amp.*

[33] Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta : Pusaka Baru, 2015), hlm 162

Jika signifikan > 0,05, maka H_0 diterima, jika signifikan < 0,05, maka H_0 ditolak.

Jika F hitung > F_{tabel} maka H_0 diterima, dan jika F hitung < F_{tabel}, maka H_0 ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah bank nagari secara umum

Bank Pembngunan Daerah Sumatera Barat resmi berdiri pada tanggal 12 Maret 1962 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat yang disahkan melalui Akta Notaris Hasan Qalbi di Padang. Pendirian tersebut di pelopori oleh Pemerintah Daerah beserta tokoh masyarakat dan tokoh pengusaha swasta di Sumatera Barat atas dasar pemikiran perlunya suatu lembaga keuagan yang berbentuk bank, yang secara khusus membantu pemerintah dalam melaksakan pembangunan daerah. Badan Hukum PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat ini disahkan melalui surat keputusan wakil Menteri Pertama Bidang Keuangan Republik Indonesia No. BUM/9-44/II tentang Izin Usaha PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dengan kedududkan di Padang.[34]

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tanggal 16 Agustus 1962 tentang ketentuan-ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah, maka dasar hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat ini diganti dengan peraturan daerah tingkat I Provinsi Sumatera Barat No. 4 sehinnga PT. Pembangunan Daerah Sumatera Barat diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat. Dalam perjalanannya tahun 1996 melalui Perda No. 2/1996 disahkan penyebutan nama (*Call Name*) sebagai BANK NAGARI

[34] PT.Bank nagari syariah cabang Padang

dengan maksud untuk lebih dikenal, membangun *Brande Image* sekaligus mengimpresikan tatanan sistem pemerintah di Sumatra Barat.

Sesuai dengan perkembangan dan untuk lebih leluasa dalam menjalankan bisnis, tanggal 16 Agustus 2006 status Badan Hukum Bank Pembangunan DaerahSumatera Baratberubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) melalui Perda No. 3 tahun 2006 yang disahkan melalui Keputusan Menteri Hukum dan HAM No :W300074HT.0101-TH.2007 tanggal 4 April 2007. Saat ini PT Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat telah berstatus Bank Devisa serta memiliki Unit Usaha Syariah. PT Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat juga merupakan Bank Pembangunan Daerah yang membuka kantor Cabang di Luar Daerah.

Berawal daerah semangat perjuangan yang berakar pada sejarahnya, Bank Nagari bertekat untuk memberikan pelayanan terbaik bagi *stakeholder*, serta senantiasa menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah serta membantu meningkatkan taraf hidup rakyat. Saat ini Bank Nagari terus memperkokohtradisi tata kelola perusahaan yang baik, kepatuhan penuh pada regulasi, pengelolaan risiko secara baik dan komitmen pada nasabah. Bank Nagari juga bertekat untuk terus memperluas pangsa pasar dan berperan serta dalam meningkatkan fungsi intermediasi keuangan dalam usaha mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut maka Bank Nagari membuat visi dan misi perusahaan sesuai SK Direksi Bank Nagari Nomor

074/DIR/11-2007 tanggal 24 November 2008 untuk mempercepat langkah-langkah Bank Nagari kedepannya.

2. Sejarah Pendirian Bank Nagari Cabang Syariah Padang

Bank Nagari (dahulu bernama Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat/BPD Sumbar) adalah satu-satunya Bank daerah yang berguna untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Sumatera Barat. Bank Nagari berpusat di kota Padang. Bank Nagari didirikan pada tanggal 12 Maret 1962 oleh wakil mentri pertama bidang keuangan Republik Indonesia dengan SK No.BUM/9-44/II tentang izin usaha.

Berdasarkan fatwa MUI mengenai bunga Bank yang haram dan untuk memperluas jangkauan target pasar Bank Nagari, khususnya umat Islam sehingga mendorong partisipasi masyarakat yang lebih besar dalam kegiatan ekonomi, meningkatkan kualitas pelayanan produk dan jasa, meningkatkan sumber pendapatan dalam rangka memperkuat produktifitas dan kesehatan di masa depan serta pengelolaan dana haji yang dilakukan melalui bank syari'ah maka berdasarkan latar belakang di atas Bank Nagari membuka Kantor Cabang Syari'ah untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Untuk membuka Kantor Cabang Syari'ah maka berdasarkan PBI No. 8/3/PBI/2006 pasal 11 ayat 1 Bank yang membuka kantor bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syari'ah wajib membentuk Unit Usaha Syari'ah di kantor pusat Bank, maka Bank Nagari harus membentuk Unit Usaha Syariahnya yang berkedudukan di Padang sesuai dengan Anggaran Dasar Bank Nagari dengan Akta Notaris Hendri Final No.

1 tanggal 1 Februari 2007 dan pengesahan Menteri Kehakiman No.W3-00074 HT.01.01-TH 2007 tanggal 4 April 2007.

Pada tanggal 4 Mei 2007, Bank Indonesia mengeluarkan izin kepada Bank Nagari untuk membuka Kantor Cabang Syariah Padang sesuai dengan surat persetujuan Bank Indonesia No. 9/50/DPbS/Pdg tanggal 26 April 2007, sehingga terhitung sejak tanggal 4 Mei 2007, kantor Bank Nagari Cabang Syariah Padang mulai beroperasi. Dengan meningkatnya animo masyarakat yang umumnya Muslim untuk menggunakan perbankan syariah, maka pada tanggal 12 Juni 2008, Kantor Cabang Syariah Payakumbuh dibuka. Kemudian terhitung tanggal 5 Juli 2010 dibuka 4 Capem Syariah, sesuai dengan Surat Bank Indonesia tanggal 17 Juni 2010 Nomor 12/2/DPbS/Pdg, perihal Pembukaan Kantor Cabang Pembantu Syariah, yaitu Capem Syariah Bukittinggi, Capem Syariah Padang Panjang, Capem Syariah Solok, dan Capem Syariah Simpang Empat. Kantor Cabang Pembantu Syariah yang berinduk pada Kantor Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh, yaitu Cabang Pembantu Syariah Bukittinggi dan Capem Syariah Padang Panjang. Sementara itu Kantor Cabang Pembantu Syariah yang berinduk pada Kantor Bank Nagari Cabang Syariah Padang, yaitu Capem Syariah Solok dan Capem Syariah Simpang Empat. Aturan ini memungkinkan Bank Nagari Cabang Pembantu Syariah Bukittinggi melayani Masyarakat menjalankan perekonomian berdasarkan Prinsip Syariah, baik itu dalam hal pembiayaan dan dana. Pada awal tahun 2012, berdiri Capem Syariah Pariaman dan Capem Syariah Sikabau.

Dengan modal awal sebesar Rp 1.600.000.000,- (satu miliyar enam ratus juta rupiah) didirikanlah Unit Usaha Syari'ah yang telah mendapat izin usaha pembukaan Kantor Cabang Syariah dari Bank Indonesia No.9/50/DPbS/Pdg tanggal 27 April 2007, sehingga terhitung sejak tanggal 4 Mei 2007, Kantor Cabang Syari'ah Bank Nagari mulai beroperasi yang berkedudukan di Padang. Sasaran dari Bank Nagari Cabang Syari'ah Padang adalah mempunyai pangsa pasar yang besar di Sumatera Barat dan beroperasi secara sehat dan menjadi andalan profitabilitas Bank Nagari.

3. Visi dan Misi Bank Nagari cabang Syariah Padang

   a. Visi

      "Menjadi Bank Pembangunan Daerah yang terbuka dan terpecaya di Indonesia"

      Terkemuka berarti Bank Nagari Syariah Cabang Padang ingin terus mengembangkan sayapnya ke masa depan. Terpercaya berarti Bank Nagari Syariah Cabang Padang ingin terus menjaga reputasi dan memelihara kepercayaan dengan menjalankan prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan yang baik, memberikan layanan dan dana yang memuaskan dan kepatuhan terhadap peraturan dan menjunjung tinggi kejujuran.

   b. Misi

      1.) Memberikan kontribusi dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Mencerminkan dasar atau latar belakang didirikannya bank, sesuai yang diamanahkan dalam Akta Pendirian, yang merupakan cita-cita dan tujuan yang akan diperankan, yaitu turut membangun kegiatan ekonomi yang kuat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat

2.) Memenuhi dan menjaga kepentingan *stakeholder* secara konsisten dan seimbang

Bank akan senantiasa dijalankan dengan prinsip untuk memenuhi tanggung jawab kepada pemilik nasabah, karyawan dan masyarakat.

3.) Menjaga agar bank ini bertumbuh dan berkembang dengan baik dan sehat.

4.) Memberikan pelayanan yang prima.

5.) Memberikan keuntungan yang memadai bagi pemegang saham.

6.) Memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat.

4. Profil Bank Nagari Cabang Syariah Padang

a. Logo PT. Bank Nagari Cabang Syariah Padang .

Makna dari logo Bank Nagari Syariah yaitu sebagai berikut:

1.) Bertemakan Buana, dengan makna sebagai lintasan orbital yang ilusif mencerminkan gerak berkesinambungan (sustainability).

2.) Bertemakan Tanduk Kerbau, dengan makna yang mengartikulasi makna Minangkabau.

3.) Kedua persepsi tersebut dimaknai bahwa Bank Nagari berlandaskan falsafah Minang yang secara konsisten menetapkan visi kedepan untuk terus berkembang ke arah global.

4.) Untaian ikon berlian (diamond yang berbentuk dua unsur segitiga dan satu bujursangkar).

5.) Dimaknai sebagai tigo tali sapilin dan tigo tungku sajarangan, selain itu juga dapat dipersepsikan sebagai dasi kupu-kupu yang menandakan profesionalisme dalam bisnis perbankan. Ikon berlian dapat interpretasi sebagai sesuatu yang bernilai tinggi dan ini menunjukkan bahwa Bank Nagari menjunjung tinggi nilai-nilai falsafah tradisi minang sebagai landasan dalam menjalankan *profesionalisme* bisnis perbankan.

6.) Logotype huruf FRUITIGER 57Cn Bold.

7.) Memiliki makna tingkat keterbacaan tinggi secara psikologis merepresentasikan ketegasan.

8.) Warna Biru

Menyiratkan modernitas institusi yang berorientasi ke depan dengan dukungan teknologi informasi digital.

9.) Warna Merah

Menyiratkan tentang semangat, progresifitas, keberanian berinovasi untuk selalu menjadi terdepan.

10). Warna Kuning

Melambangakan keagungan " punya Undang-undang dan Hukum".

b. Moto, Slogan dan Tageline Bank Nagari Capem Syariah Bukittiggi

1.) Motto

" CITRA"

C : Cepat

I : Integritas

T : Teliti

R : Ramah

A : Antusias

2.) Slogan dan Tageline

"Bersama Membina Citra Membangun Negeri "

5. Sikap dan Perilaku Budaya Kerja Bank Nagari cabang Syariah Padang

Budaya kerja Bank Nagari adalah sikap dan perilaku segenap jajaran yang mengabdi pada Bank Nagari dalam mencapai misi.

a. Bertaqwa

Setiap jajaran Bank menjalankan syariat agamanya dengan sempurna,dengan dasar ketaqwaan tersebut setiap jajaran bank wajib menjaga kehormatan diri, perusahaan dan mengelolanya dengan baik.

b. Kebersamaan

Setiap jajaran bank menjaga hubungan dan kerjasama diantaramereka baik vertikal maupun horizontal dan dengan nasabah.

c. Profesional

Setiap jajaran bank bersikap profesional dalam setiap tindakannya dari memegang teguh Kode Etik Bankir Indonesia serta selalu mengembangkan diri serta bekerja dengan efisien, efektif, berdisiplin dan berintegrasi tinggi.

d. Berorientasi Bisnis

Setiap jajaran bank menyadari bahwa sumber penghasilan utama berasal dari nasabah, untuk itu setiap sikap dan kegiatan berorientasi kepada nasabah dengan memberikan pelayanan yang terbaik namun tetap memelihara keamanan serta kepentingan bank.

e. Loyal

Setiap pegawai loyal terhadap bank, kepemimpinan yang dipercaya oleh pemegang saham dan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan setiap pegawai merasakan bahwa bank adalah milik mereka dan harus dipelihara dan dikembangkan dengan baik.

6. Struktur Organisasi Bank Nagari cabang syariah Padang

Dalam suatu perusahaan, struktur organisasi mempunyai arti yang sangat penting. Oleh karna itu, sebuah perusahaan harus mempunyai struktur yang baik. Adapun struktur yang baik yaitu dapat memberikan

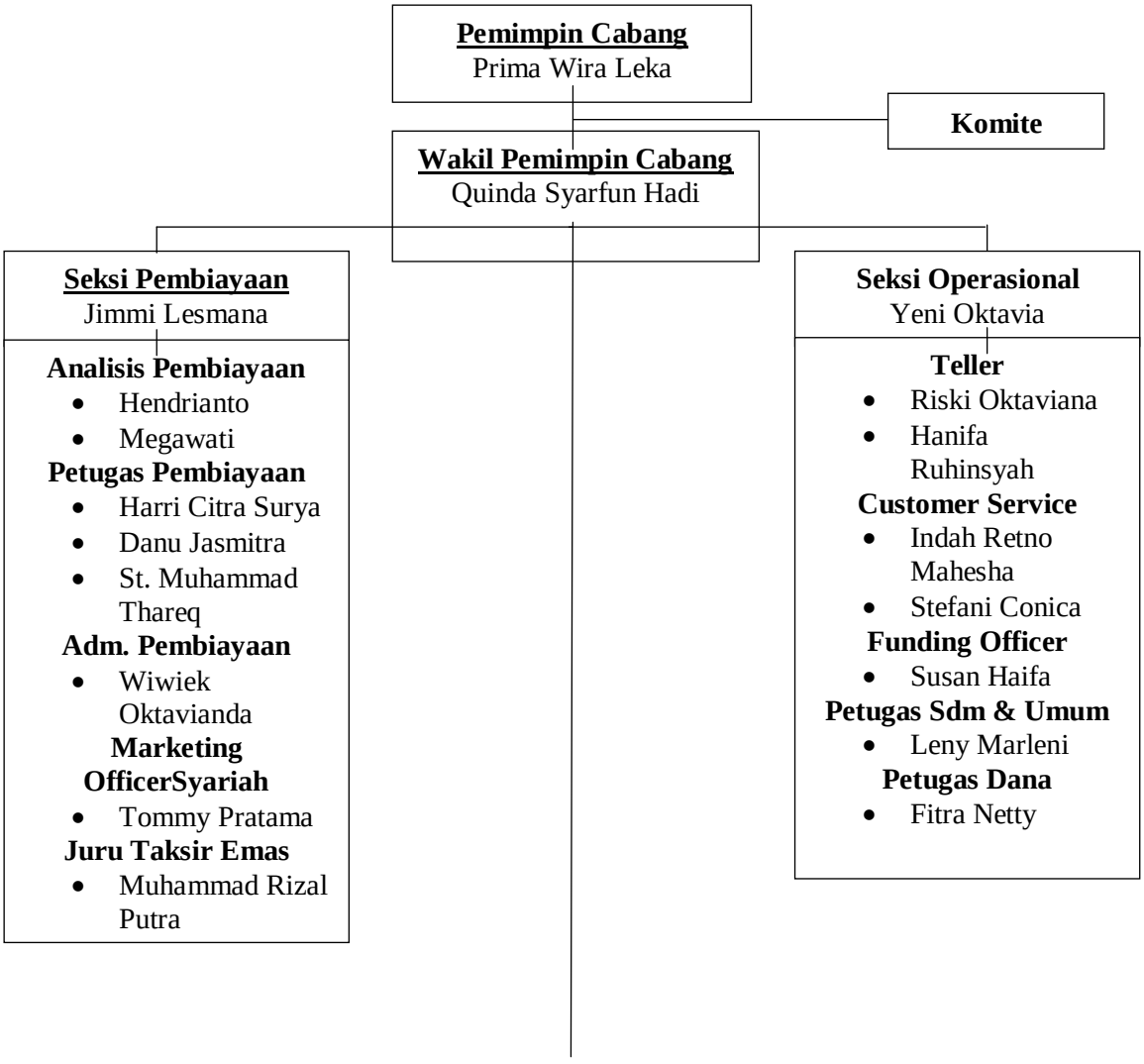
staffing yang baik, memberikan *directing*yang baik pula, sehingga akan memudahkan untuk melakukan *controlling.*

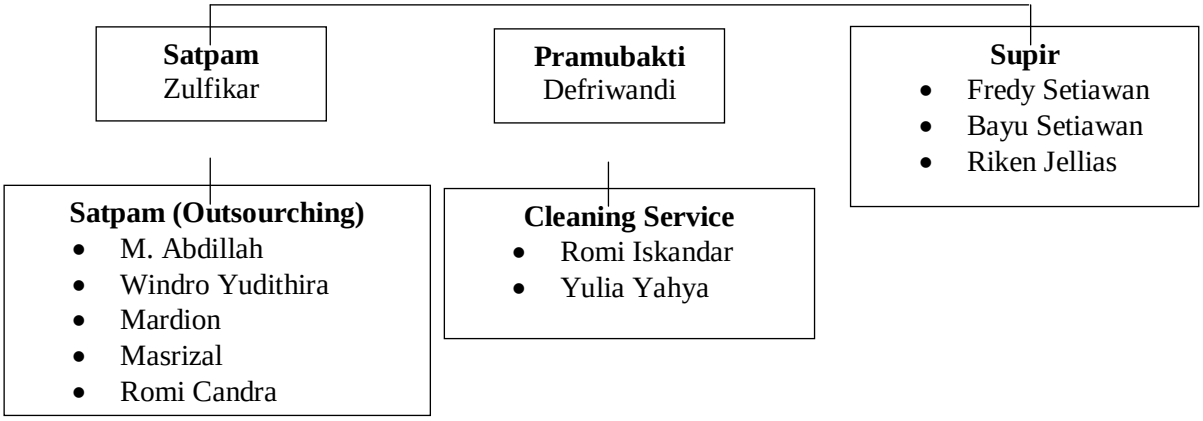
Dengan meningkatnya ketertarikan masyarakat terhadap perbankan yang berprinsip syariah, maka Bank Nagari kembali membuka cabang syariah, yaitu cabang syariah padang, dengan membagi dua cabang pembantu yaitu bank nagari syariah cabang pembantu pariaman dan bank nagari syariah cabang pembantu simpang empat.

Struktur organisasi Bank Nagari Syariah Cabang Padang dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Bank Nagari cabang syariah Padang





7. Produk Perbankan Syariah di Bidang Penghimpunan Dana dan Pembiayaan

   a. Penghimpunan Dana

      Produk-produk Bank Syariah muncul karena didasari oleh operasional fungsi Bank Syariah. Dalam menjalankan oprasional nya bank syariah memiliki 4 fungsi yaitu :

      1.) Sebagai penerima amanah untuk melakukan investasi dana-dana yang dipercayakan oleh pemegang rekening investasi / deposan atas dasar prinsip bagi hasil sesuai dengan kebijakan investasi bank.

      2.) Sebagai pengelola investasi atas dana yang dimiliki pemilik dana *shahibul mal* sesuai dengan kebijakan investasi yang dikehendaki oleh pemilik dana.

      3.) Sebagai penyedia jasa lalu lintas pembayaran jasa-jasa lainnya.

      4.) Sebagai pengelola fungsi sosial.

Dari keempat fungsi operasional tersebut kemudian diturunkan menajdi produk-produk bank syariah, yang secara garis besar dapat dikelompokkan kedalam produk pendanaan, produk pembiayaan, produk jasa perbankan, dan produk kegiatan sosial. Produk-produk pendanaan bank syariah ditujukan untuk *mobilisasi* dan investasi tabungan untuk pembangunan perekonomian dengan cara yang adil sehingga keuntungan yang adil dapat dijamin bagi semua pihak Tujuan *mobilisasi* dana merupakan hal penting karena islam secara mengutuk penimbunan tabungan dan menuntut penggunaan sumber dana secara produktif dalam rangka mencapai tujuan sosial ekonomi islam.

Dalam hal ini, bank syariah melakukannya tidak dengan prinsip bunga (Riba), melainkan dengan prinsip-prinsip yang sesuai dengan syariat islam, terutama *wadiah* (titipan), *qardh* (pinjaman), *mudharabah* (bagi hasil) dan *Ijarah*. Di Bank Nagari cabang Syariah Padang ada betuk-bentuk penghimpunan dananya, diantara sebagai berikut :

1.) Giro *Wadi'ah*

Merupakan simpanan nasabah perorangan maupun perusahaan yang penarikannya dilakukan dengan menggunakan cek dan bilyet giro. Giro *wadi'ah* ini tidak diberikan imbalan yang disyaratkan, kecuali dalam bentuk pemberian yang bersifat sukarela dari bank.

2.) Sikoci Syari'ah

Tabungan Sikoci Syari'ah merupakan tabungan yang sedang dikembangkan untuk menjadi produk utama Bank Nagari Cabang Syari'ahPadang. Sikoci Syari'ah diluncurkan pada tanggal 16 Mei 2007 dalam rangka memobilisasi dana serta memperkuat posisi Bank Nagari Cabang Syari'ah Padang dalam penghimpunan dana. Tabungan Sikoci Syari'ah yang ditawarkan oleh Bank Nagari Cabang Syari'ah memiliki dua prinsip operasional, yaitu :

a.) Tabungan *Wadi'ah*

Merupakan tabungan yang bersifat simpanan dan dapat diambil kapan saja oleh penabung berdasarkan kesepakatan.Tabungan *wadi'ah* ini tidak diberikan imbalan yang disyaratkan,kecuali dalam bentuk pemberian yang bersifat sukarela dari bank.

b.) Tabungan *Mudharabah*

Merupakan tabungan nasabah yang diinvestasikan oleh bank untuk kegiatan penyaluran dana dimana pembagian keuntungan harus dinyatakan dalam bentuk nisbah dan dituangkan dalam akad pembukaan rekening. Bank sebagai *mudharib* menutup biaya operaional tabungan dengan menggunakan nisbah keuntungan yang menjadi haknya. Bank tidak diperkenankan mengurangi nisbah keuntungan nasabah tanpa persetujuan yang bersangkutan.

3.) Deposito *Mudharabah*

Deposito berjangka mudharabah merupakan simpanan nasabahyang penarikannya dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Jangkawaktu yang dapat dipilih antara lain 1 bulan, 3 bulan, dan 12 bulan.Pembagian keuntungan harus dinyatakan dalam bentuk nisbah dandituangkan dalam akad pada saat pembukaan rekening. Bank tidakdiperkenankan mengurangi nisbah keuntungan nasabah tanpapersetujuan yang bersangkutan.

4.) Tahari Mabrur

Tahari merupakan salah satu produk tabungan Bank Nagari yang diperuntukkan bagi masyarakat muslim, penabung perorangan yang mempunyai niat untuk menunaikan ibadah haji.

Tugas Bidang Penghimpun Dana adalah :

a) Menyusun rencana bisnis menghimpun dana pihak ketiga terdiri dari titipan / *wadiah*, investasi / *mudharabah*, investasi khusus / *muqayyadah*, dan jasa lainnya serta rencana penunjang usaha setiap tahun mencangkup sarana kerja dan sumber daya manusia kantor cabang pembantu syariah.
b) Melayani dan 'memproses pembukaan rekening, giro wadiah, giro *mudharabah*, tabungan *wadi'ah*, tabungan *mudharabah*, deposito *mudharabah muqayyadah*, *equity*, permintaan *chque*, dan surat keterangan bank / sejenisnya serta melayani pengaduan nasabah.

c) Melayani dan memproses transaksi-transaksi yang berkaitan dengan kas / ATM, kliring pemindah bukuan transfer, termasuk layanan penerimaan uang kuliah, penerimaan tagihan listrik, air, telepon, dan lain sejenisnya.

d) Melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengolahan aktiva tetap dan inventaris, alat tulis kantor, arsip dan ekspedisi, pengamanan kantor, adminisitrasi kepegawaian, administrasi keuangan.

e) Mempersiapkan dan menyampaikan laporan-laporan yang berkaitan dengan pelayanan, dana pihak ketiga dan jasa lainnya serta kegiatan umum dan SDM kepada kantor pusat, Bank Indonesia dan atau pihak lain.

Secara umum Penghimpunan dana adalah sebagai berikut :

a. Giro

Persyaratan :

1. Mengisi aplikasi / formulir permohonan pembukaan rekening.
2. Tidak terdaftar dalam Daftar Hitam Nasional Bank Indonesia (*Checking* oleh pihak Bank)
3. Melengkapi berkas – berkas :

Giro Perorangan :

1. Foto copy KTP / SIM / Paspor dan Kitas (WNA).
2. Foto copy NPWP, SIUP, SITU dan TDP.
3. Pas Photo 2 x 3 sebanyak 1 Lembar.

Giro Perusahaan :

1. Foto copy KTP / SIM / Papor dan KItas (WNA).
2. Foto copy KTP pemberi kuasa (Khusus Kuasa Direktur).
3. Foto copy NPWP, SIUP, SITU/SIG dan TDP Perusahaan dan SIUJK (Khusus Kontraktor).
4. Foto copy Akta Pendirian, Perubahan Terakhir dan Akta Kuasa Direktur.
5. Foto copy SK Pengesahan Menteri Kehakiman (Khusus Perseroan Terbatas / PT).
6. Surat pernyataan / persetujuan pembukaan rekening yang ditandatangani oleh Direktur (Khusus untuk Kuasa Direktur).
7. Pas Photo 2 x 3 sebanyak 1 Lembar.

Giro Intansi Pemerintah :

1. Foto copy KTP / SIM / Paspor dan KITAS (WNA).
2. Foto copy NPWP Instansi.
3. Foto copy SK Pengangkatan Pengurus.
4. Semua dokumen asli dibawa untuk legalitas.
5. Setoran minimal pembukaan rekening Rp. 1.000.000.

Lain-lain :

1. Biaya administrasi / bulan Rp. 12.500
2. Biaya cetak rekening koran Rp. 1.000.
3. Denda tolakan cek/bilyet giro Rp. 125.000.

Customer Service juga membantu pemberikan pelayanan rekening giro kepada nasabah sebagai berikut :

1. Nasabah yang ingin membuka rekening giro harus mengisi formulir yang telah disediakan oleh pihak Bank.
2. Formulir disertai dengan syarat yang telah ditentukan oleh pihak Bank.
3. *Customer Service* memeriksa syarat-syarat yang di ajukan nasabah apakah sudah benar.
4. Berdasarkan permohonan yang masuk, pihak bank melakukan penelitian dan penilaian seperti apakah si pemohon tidak termasuk ke daftar hitam Bank Indonesia.
5. Bagi nasabah yang termasuk ke daftar hitam maka pihak Bank akan akan menghubungi kembali nasabah, akan tetapi jika tidak termasuk maka dokumen akan diproses dan di tindak lanjuti pihak Bank.
6. Setelah data selesai diinput, maka akan muncul pada layar monitor nomor rekening giro nasabah kemudian *Customer Service* mencetakkan nomor urut cek/bilyet dan cek di stempel agar cek tersebut bisa diuangkan pada bank lain.
7. Selanjutnya nasabah diminta untuk melakukan pembayaran awal atau disebut juga dengan setoran awal sebesar satu juta rupiah.
8. Proses selesai dan nasabah telah bisa membawa cek yang telah diterbitkan tersebut

b. Tabungan

1. Tabungan Sikoci

Tabungan perorangan :

a. Mengisi aplikasi / formulir pembukaan rekening.
b. Foto copy KTP / SIM / Paspor (WNA).
c. Foto copy KK.
d. Saldo mimimal sebesar Rp. 25.000.
e. Saldo minimal Rp. 25.000.
f. Setoran selanjutnya minimal sebesar Rp. 10.000.

Tabungan non perorangan :

a. Foto copy KTP Kepala dan Bendahara.
b. SK Kepala dan Bendahara.
c. Stempel.

Biaya Administrasi :

a. Biaya administrasi tabungan sebesar Rp. 2.500 / bulan.
b. Saldo tabungan dibawah Rp. 1.000.000 tidak dikenakan biaya administrasi tabungan.

Fasilitas lainnya :

a. Dapat memilih tipe Kartu ATM Bank Nagari yang tersedia seperti Reguler, Silver, Gold dan Platinum.
b. Dapat menikmati fasilitas promo Bank Nagari yang bekerja sama dengan Mitra Bank.

Setelah melengkapi semua syarat-syarat yang telah ditentukan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat*Office Channelling* Cabang Tapus, pelayanan *Customer Service* Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat

*Office Channelling*Cabang Syariah Tapusdalam pembukaan rekening tabungan adalah sebagai berikut :

a. Nasabah mengisi formulir data tabungan nasabah dan melengkapi syarat yang telah ditentukan oleh pihak Bank.
b. *Customer Service* memeriksa kelengkapan pengisian formulir dan persyaratan tersebut. Apabila data sudah benar, lakukan *posting* data nasabah ke dalam komputer.
c. *Customer Service* melakukan posting data nasabah ke dalam komputer.
d. *Customer Service* mencetak buku tabungan.
e. *Customer Service* meminta stempel dan tandatangan pemimpin.
f. *Customer Service* menyerahkan buku tabungan kepada nasabah dan meminta nasabah untuk melakukan setoran awal ke *teller.*

Adapun pelayanan yang diberikan *Customer Service* terhadap pencetakan buku tabungan dan penggantian buku tabungan. Untuk pencetakan buku tabungan bisa dilakukan ke *Customer Service* dan *teller*, sedangkan untuk mengganti buku tabungan dilakukan oleh *Customer Service.* Adapun pelayanan yang diberikan sebagai berikut :

a. *Customer Service* meminta buku tabungan nasabah dan identitas nasabah.
b. *Customer Service* mencari data nasabah di komputer dan mencocokkan dengan kartu identitas nasabah.

c. *Customer Service* mencetak buku tabungan baru.

d. *Customer Service* membawa buku tabungan baru ke pimpinan untuk ditandatangan dan di stempel.

e. *Customer Service* menyerahkan buku tabungan baru ke nasabah.

2. Tabungan Tahari *Mudharabah*

Keuntungan :

a. Memberikan kemudahan untuk memperoleh Porsi Haji.

b. Tersambung secara online dengan SISKOHAT di Departemen Agama RI.

c. Penyetoran dapat dilakukan diseluruh Kantor Bank Nagari.

d. Penabung ditawarkan pilihan balas jasa :

1. Menghendaki balas jasa untuk menambah saldo.

2. Menghendaki balas jasa tetapi disalurkan kepada yayasan atau badan sosial yang ditunjuk atau diserahkan kepada Bank Nagari.

3. Penabung tidak dikenakan biaya pembukaan rekening, administrasi bulanan dan penutupan rekening.

4. Memperoleh gift / souvenir yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan ibadah haji.

Syarat pembukaan tabungan :

a. Mengisi aplikasi / formulir pembukaan rekening.

b. Foto copy KTP SIM / Paspor (WNA).

c. Setoran awal minimal Rp. 500.000, dan setoran selanjutnya sesuai dengan kemampuan nasabah.

Syarat pendaftaran haji :

a. Minimal saldo tabungan haji sebesar Rp. 25.500.000.
b. No. SPPH dari Kantor Depag Padang.
c. Foto (80 % wajah, latar putih) dengan ukuran :

3 x 4 = 8 Lembar

4 x 6 = 2 Lembar

d. Materai Rp. 6.000
e. Foto kopi KTP
f. Fotokopi Surat Nikah, KK dll

3. Tabungan-ku *Wadiah*
4. Deposito *Mudharabah*

b. Penyaluran Dana

Bidang Pembiayaan

1.) Menyusun rencana bisnis pembiayaan berikut dengan program kerja dan rencana tindakan setiap tahunnya.
2.) Memasarkan pembiayaan kepada masyarakat di wilayah kerja kantor cabang berupa :
   a.) Transaksi bagi hasil dalam bentuk piutang *mudharabahdan musyarakah.*
   b.) Transaksi sewa menyewa dalam bentuk ijarah atau sewa beli dalam bentuk *ijarah mutahiya bit tamlik*

c.) Transaksi sewa menyewa dalam bentuk *ijarah*

d.) Transaksi jual beli dalam bentuk piutang *mudharabah*, *salam*, dan *Istisna*.

3.) Melayani, memproses dan merealisasikan pembiayaan kepada nasabah yang telah memperoleh persetujuan penjabat yang berwenang.

4.) Mengadminitrasikan dan mendokumentasikan seluruh file dan dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pembiayaan dikantor cabang syariah pembantu.

5.) Mempersiapkan dan menyampaikan laporan dalam bidang pembiayaan kepada kantor pusat, Bank Indonesia dan pihak-pihak lain yang membutuhkan.

6.) Melakukan supervisi terhadap perkembangan usaha nasabah dan kelancaran pembayaran kewajiban nasabah kepada bank.

7.) Menyesuaikan pembiayaan pembiayaan bermasalah pada kantor cabang pembantu syariah.

Adapun kontrak yang dimaksud berasal dari :

a. Pemerintahan Pusat
b. Pemerintah daerah
c. BUMN (Badan Usaha Milik Negara)
d. BUMD (Badan Usaha Milik Daerah)
e. Swasta Nasional, Campuran, Asing secara selektif.

Berikut tugas dan bagian karyawan pembiayaan :

1. Analis Pembiayaan

Bagian Analis Pembiayaan tugas pokoknya antara lain :

a. Mempersiapkan rekomendasi/appraisal atas permohonan Pembiayaan Modal Kerja, Investasi dan kafalah (Bank Garansi) yang diajukan masyarakat atau Nasabah kepada Kantor Cabang Syariah.
b. Mempersiapkan rekomendasi/appraisalatas perpanjangan atau restrukturisasi Pembiayaan Modal Kerja, Investasi dan kafalah (Bank Garansi) yang diajukan masyarakat atau Nasabah kepada Kantor Cabang Syariah.
c. Mempersiapkan rekomendasi-rekomendasi yang berkaitan dengan penarikan atau penukaran sebagai agunan Pembiayaan/Kafalah (Bank Garansi), pemberian keringanan kewajiban, penghapusbukuan Pembiayaan macet, hapus tagih Pembiayaan dan lain sejenisnya di Kantor CabangSyariah.
d. Melakukan taksasi atas agunan Pembiayaan bersama-sama dengan petugas atau pejabat yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
e. Bertindak sebagai sponsor atas rekomendasi Pembiayaan Modal Kerja, Investasi, dan Kafalah (Bank Garansi) yang dibahas dalam komite Pembiayaan Kantor Cabang Syariah.
f. Mempersiapkan data dan analisis yang berkaitan dengan penyusunan rencana kerja Pembiayaan Kantor CabangSyariah.

2. Administrasi Pembiayaan

Bagian Administrasi Pembiayaan tugas pokoknya antara lain :

a. Menyusun dan membuat akad pembiayaan nasabah.

b. Bertanggung jawab dalam melakukan realisasi atau penanda tanganan akad pembiayaan nasabah.
c. Memastikan kelengkapan dokumen mengenai agunan atau jaminan yang di berikan nasabah untuk pembiayaan serta pengikatan pembiayaan dan jaminan terhadap pihak notaris yang sudah di tentukan.
d. Bertanggung jawab dalam membuat Laporan Perencanaan Bulanan (LBU) Bank Indonesia terhadap pembiayaan nasabah.

Penyaluran dana pada Bank Nagari cabang syariah Padang :

1. *Murabahah* Plus
2. *Murabahah* Modal Kerja
3. *Murabahah* PPUM Modal Kerja
4. *Murabahah* Investasi
5. *Murabahah* PPUM Investasi
6. *Mudharabah* untuk Koperasi
7. *Musyarakah Mutanaqisyah*
8. Pinjaman (*Qardh*) gadai (*Rahn*) Emas yang dititipkan (*Ijarah*)

a. Pembiayaan *Mudharabah*

Pembiayaan *Mudharabah* merupakan bentuk pembiayaan bagihasil, dimana bank sebagai pemilik modal *(shahibul maal)* yangmenyediakan modal 100% kepada pengusaha sebagai pengelola *(mudharib)*.

b. Pembiayaan Modal Kerja Kontraktor

Merupakan pembiayaan bagi hasil ketika bank sebagai pemilik modal ikut serta sebagai mitra usaha untuk membiayai investasi usaha pihak lain. Pembiayaan ini diberikan kepada kontraktor untuk proyek usaha.

c. Pembiayaan *Murabahah*

Merupakan bentuk pembiayaan dengan prinsip jual beli yang manapada dasarnya penjualan merupakan harga pokok ditambah keuntungantertentu yang disepakati.Pembiayaan murabahah ini kemudian dibagi lagimenurut kebutuhan nasabah yaitu :

1. Pembiayaan *Murabahah* Investasi

   Yaitu pembiayaan yang diberikan kepada nasabah untuk membeli inventaris perusahaannya dalam rangka peningkatan dan pengembangan usaha. Contoh, pembiayaan untuk pembelian inventaris kantor.

2. Pembiayaan *Murabahah* Modal Kerja

   Yaitu pembiayaan yang diberikan kepada nasabah untuk menambah modal kerja usahanya. Contohnya, pembelian bahan baku produksi.

3. Pembiayaan *Murabahah* Plus

   Yaitu pembiyaan yang diberikan untuk memenuhi segalakebutuhan riil nasabah (kebutuhan konsumtif), bukan untukpengembangan usaha. Contohnya pembiayaan untuk pembelian rumah.

4. Pembiayaan *Murabahah* Muliti Guna

Yaitu pembiayaan yang diberikan pada nasabah yang mempunyai banyak kebutuhan. Contohnya pembiayaan yang diajukan untuk pesta perkawinan.

5.) Pembiayaan Peduli Usaha Mikro

Yaitu pembiayaan yang ditujukan kepada masyarakat usahamikro, baik PPUM modal kerja maupun PPUM investasi.

d. *Ijarah*

Merupakan sewa barang dimana penyewa dapat mengambilmanfaat barang yang disewakan untuk jangka waktu tertentu denganimbalan yang telah disepakati bersama.

e. *Qardh*

Merupakan pinjaman kebajikan atau lunak tanpa imbalan.Pinjaman ini diberikan dalam nominal yang kecil dan diambil dari dana,Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS).

c. Jasa-jasa Perbankan Lainnya

a. ATM Bank Nagari (Platinum, Gold, Silver, Reguler, CO-*Branding* dan KPE
b. Transfer
c. Inkaaso
d. Kiriman uang *Western Union*
e. Referensi Bank
f. *Save Deposit Box*

g. BPD Net Online

h. EDC Bank Nagari

i. Pembayaran Listrik, aiar, telepon, pajak

j. Pembayaran Gaji

k. Penerimaan Uang Kuliah Perguruan Tinggi

l. Pendaftaran Mahasiswa Baru

m. Penerimaan Setoran BPIH

n. Pembayaran Zakat Via ATM

o. Pembayaran dan Pembelian Pulsa

p. Pembayaran TV Berlangganan

q. Pembayaran Asuransi Sinar Mas

r. Layanan ATM Bersama dan ATM Prima.

Selanjutnya untuk mendukung kelancaran kegiatan-kegiatan operasional diatas juga dilaksanakan kegiatan-kegiatan non operasional seperti berikut :

a. Pembinaan dan peningkatan kemampuan dan keterampilan personil karyawan.

b. Pengembangan organisasi tata kerja dan administrasi.

c. Modernisasi sarana dan pelengkapan kerja.

d. Pemeliharaan dan pengembangan kerja sama dengan lembaga keuangan dan instansi lainnya.

B. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, peneliti menentukan jumlah responden dalam melakukan penelitian yaitu sebanyak 24 responden, yaitu karywan di Bank nagari cabang syariah Padang.

Berdasarkan kusioner yang digunakan dalam penelitian, dapat diklasifikasi karakteristik responden berdasarkan 4 karakter, diantaranya kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Total Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	9	37,5%
2	Perempuan	15	62,5%
Jumlah		24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menyatakan bahwa dari 24 responden didominasi oleh responden perempuan yaitu sebanyak 15 responden atau setara dengan 62,5%, sedangkan jumlah responden laki-laki 9 responden atau setara dengan 37,5%.

2. Karaktersistik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Rentangan usia	Total responden	Presentase (%)
1	20-25 tahun	1	4,2%
2	26-30 tahun	3	12,5%
3	31-35 tahun	12	50%
4	36-40 tahun	7	29,2%
5	41-45 tahun	0	0%
6	46-50 tahun	1	4,2%
Jumlah		24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menyatakan bahwa dari 24 responden didominasi oleh responden yang berusia 31-35 tahun dengan jumlah 12 responden atau setara dengan 50 %, sedangkan untuk usia 20-25 tahun berjumlah 1 responden atau 4,2%, untuk usia 26-30 tahun berjumlah 3 responden atau 12,5%, untuk usia 36-40 tahun berjumlah 7 responden atau 29,2%, untuk usia 41-45 tahun jumlah responden 0, untuk usia 46-50 tahun berjumlah 1 responden atau 4,2%.

3. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan pendididikan terakhir

No	Pendidikan	Total responden	Presentase (%)
1	SMA/SMK	7	29,2%
2	D3	2	8,3%
3	SI	15	62,5%
4	S2	0	0%
Jumlah		24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menyatakan bahwa dari 24 responden yang paling didominasi adalah responden dengan pendidikan terakhir SI yaitu sebanyak 15 orang atau setara dengan 62,5%, untuk pendidikan tamatan SMA/SMK berjumlah 7 responden atau 29,2%, untuk pendidikan tamatan D3 berjumlah 2 responden atau 29,2%, sedangkan untuk tamatan SI berjumlah 0 responden.

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Total Responden	Presentase (%)
1	1-5 tahun	6	25,0%
2	5-10 tahun	13	54,2%
3	11-15 tahun	4	16,7%
4	16-20 tahun	0	0%
5	21-25 tahun	1	4,2%

6	**26-30 tahun**	**0**	**0%**
Jumlah		**24**	**100%**

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menyatakan bahwa dari 24 responden didominasi oleh responden yang masa keja 5-10 tahun yaitu berjumlah 13 responden atau setara dengan 54,2%, untuk masa kerja 1-5 tahun berjumlah 6 responden atau 25%, untuk masa kerja 11-15 tahun berjumlah 4 responden atau 16,7%, untuk masa kerja 16-20 tahun berjumlah 0, untuk masa kerja 21-25% berjumlah 1 responden atau 4,2%, dan untuk masa kerja 26-30 tahun berjumlah 0 responden.

C. Deskripsi Variabel

1. Latar belakang pendidikan

Dalam dunia kerja pada saat sekarang ini, khususnya dalam dunia perbankan pendidikan merupakan syarat yang sangat penting bagi seseorang dalam melamar suatu pekerjaan. Setiap perusahaan dalam pada saat sekarang ini, setiap perusahaan tentu lebih memprioritaskan yang berpendidikan tinggi, dengan pendidikan tinggi seseorang otomatis seseorang tersebut telah mempunyai ilmu yang cukup.

Pada penelitian kali ini, akan dilakukan penelitian seberapa besar pengaruh dari latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah. Berikut ini adalah hasil responden mengenai pernyataan-pernyataan dalam pengisian angket penelitian, diantaranya :

a. Karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus berlatar belakang pendidikan minimal SLTA

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus berlatar belakang pendidikan minimal SLTA ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus berlatar belakang pendidikan minimal SLTA

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	45,8%
2	Setuju	10	41,7%
3	Ragu-ragu	1	4,2%
4	Tidak Setuju	2	8,3%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus berlatar belakang pendidikan minimal SLTA. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 2 responden atau 8,3%, yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlah 1 responden atau 4,2%, yang menyatakan setuju dengan jumlah 10 responden atau 41,7%, dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 11 responden atau 45,8% .

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan Karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus berlatar

belakang pendidikan minimal SLTA. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 45,8% atau 11orang.

b. Karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus berlatar belakang pendidikan minimal D3/Diploma

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus berlatar belakang pendidikan minimal D3/Diploma ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus berlatar belakang pendidikan minimal D3/Diploma

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	33,3%
2	Setuju	15	62,5%
3	Ragu-ragu	1	4,2%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus berlatar belakang pendidikan minimal D3/Diploma. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlah 1 responden atau 4,2%, yang menyatakan setuju dengan jumlah 15

responden atau 62,5%, dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 8 responden atau 33,3%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus berlatar belakang pendidikan minimal D3/Diploma. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 62,5% atau 15 orang.

c. Karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus berlatar belakang pendidikan minimal SI/Sarjana

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus berlatar belakang pendidikan minimal S1/Sarjana ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.7
DistribusiJawabanRespondenTentang Karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus berlatar belakang pendidikan minimal SI/Sarjana

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	29,2%
2	Setuju	12	50,0%
3	Ragu-ragu	3	12,5%
4	Tidak Setuju	2	8,3%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus berlatar belakang pendidikan minimal S1/Sarjana. Maka

responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 2 responden atau 8,3%, yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlah 3 responden atau 12,5% yang menyatakan setuju dengan jumlah 12 responden atau 50,0%, dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 7 responden atau 29,2%.

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang harus berlatar belakang pendidikan minimal S1/Sarjana. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 50,0 % atau 12 orang.

d. Ilmu pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, ilmu pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini. Hal ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Tentang Ilmu pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	25,0%
2	Setuju	15	62,5%
3	Ragu-ragu	1	4,2%
4	Tidak Setuju	2	8,3%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Ilmu pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 2 responden atau 8,3%, yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlah responden atau 4,2% yang menyatakan setuju dengan jumlah 15 responden atau 62,5% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 6 responden atau 25,0%.

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan Ilmu pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 62,5% atau 15 orang.

e. Ilmu pengetahuan yang karyawan miliki efektif sehingga dapat menunjang pekerjaan

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Ilmu pengetahuan yang karyawan miliki efektif sehingga dapat menunjang pekerjaan. Hal ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Tentang Ilmu pengetahuan yang karyawan miliki efektif sehingga dapat menunjang pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	8,3%
2	Setuju	18	75,5%
3	Ragu-ragu	4	16,7%

4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Ilmu pengetahuan yang karyawan miliki efektif sehingga dapat menunjang pekerjaan. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 4 atau 16,7% yang menyatakan setuju dengan jumlah 18 responden atau 75,5% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 2 responden atau 8,3%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan ilmu pengetahuan yang karyawan miliki efektif sehingga dapat menunjang pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 75,5% atau 18 orang.

f. Bank nagari syariah memberikan pendidikan kepada karyawan yang dimutasi kebidang lain

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Bank nagari syariah memberikan pendidikan kepada karyawan yang dimutasi kebidang lain.ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden Tentang Bank nagari syariah memberikan pendidikan kepada karyawan yang dimutasi kebidang lain

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	33,3%
2	Setuju	12	50,0%
3	Ragu-ragu	4	16,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Bank nagari syariah memberikan pendidikan kepada karyawan yang dimutasi kebidang lain.. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 4 atau 16,7% yang menyatakan setuju dengan jumlah 12 responden atau 50,0% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 8 responden atau 33,3%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan Bank Nagari Syariah memberikan pendidikan kepada karyawan yang dimutasi kebidang lain. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 50,0% atau 12 orang.

g. Karyawan bank nagari syariah bekerja tidak sesuai dengan focus jurusan di perguruan tinggi

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Karyawan bank Nagari syariah bekerja tidak sesuai dengan focus jurusan di perguruan tinggi. Hal ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan bank nagari syariah bekerja tidak sesuai dengan focus jurusan di perguruan tinggi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	25,0%
2	Setuju	11	45,8%
3	Ragu-ragu	3	12,5%
4	Tidak Setuju	4	16,7%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan karyawan bank nagari syariah bekerja tidak sesuai dengan focus jurusan di perguruan tinggi. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 4 responden atau 16,7% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlah responden 3 atau 12,5% yang menyatakan setuju dengan jumlah 11 responden atau 45,8% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 6 responden atau 25,0%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan bank nagari syariah bekerja tidak sesuai dengan focus

jurusan di perguruan tinggi. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 45,8% atau 11 orang.

h. Karyawan Bank nagari syariah ada yang bekerja sesuai dengan focus jurusan diperguruan tinggi

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, karyawan bank nagari syariah ada yang bekerja sesuai dengan focus jurusan di perguruan tinggi. Hal ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan bank nagari syariah bekerja ada yang sesuai dengan focus jurusan di perguruan tinggi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	37,5%
2	Setuju	15	62,5%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Karyawan bank nagari syariah bekerja sesuai dengan focus jurusan di perguruan tinggi. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan jumlah 15 responden atau 62,5% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 9 responden atau 37,5 %

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan bank nagari syariah bekerja sesuai dengan focus jurusan di perguruan tinggi. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 62,5% atau 15 orang.

i. Karyawan Bank nagari syariah mempunyai kemampuan diluar jurusan di perguruan tinggi

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Karyawan Bank nagari syariah mempunyai kemampuan diluar jurusan di perguruan tinggi ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan Bank nagari syariah mempunyai kemampuan diluar jurusan di perguruan tinggi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	33,3%
2	Setuju	13	54,2%
3	Ragu-ragu	3	12,5%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Karyawan Bank nagari syariah mempunyai kemampuan diluar jurusan di perguruan tinggi Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0

responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 3 atau 12,5% yang menyatakan setuju dengan jumlah 13 responden atau 54,2% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 8 responden atau 33,3%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan Bank nagari syariah mempunyai kemampuan diluar jurusan di perguruan tinggi. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 54,2% atau 13 orang.

j. Karyawan sudah mempunyai pengetahuan dan keterampilan dari SLTA

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, karyawan sudah mempunyai pengetahan dan keterampilan dari SLTA ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan Bank nagari syariah mempunyai pengetahuan dan keterampilan dari SLTA

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	29,2%
2	Setuju	15	62,5%
3	Ragu-ragu	1	4,2%
4	Tidak Setuju	1	4,2%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Karyawan sudah mempunyai pengetahuan

dan keterampilan dari SLTA. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 1 responden atau 4,2% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 1 atau 4,2% yang menyatakan setuju dengan jumlah 15 responden atau 62,5% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 7 responden atau 29,2%..

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan sudah mempunyai pengetahuan dan keterampilan dari SLTA. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 62,5% atau 15 orang.

k. Bidang studi yang karyawan dipelajari di SLTA bersifat umum

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, bidang studi yang dipelajari di SLTA bersifat umum. Hal ini ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Distribusi Jawaban Responden Tentang Bidang studi yang karyawan dipelajari di SLTA bersifat umum

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	29,2%
2	Setuju	17	70,8%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan bidang studi yang dipelajari karyawan di

SLTAs bersifat umum. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlah responden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan jumlah 17 responden atau 70,8% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 7 responden atau 29,2%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan bidang studi yang dipelajari karyawan di SLTAs bersifat umum. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 70,8% atau 17 orang.

l. Keterampilan dan pengetahuan di SMA/SMK sekedar pengetahuan dasar belum mendalami bidang khusus

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan Keterampilan dan pengetahuan di SMA/SMK sekedar pengetahuan dasar belum mendalami bidang khusus ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Distribusi Jawaban Responden Tentang Keterampilan dan pengetahuan di SMA/SMK sekedar pengetahuan dasar belum mendalami bidang khusus

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	29,2%
2	Setuju	15	62,5%
3	Ragu-ragu	2	8,3%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Keterampilan dan pengetahuan di SMA/SMK sekedar pengetahuan dasar belum mendalami bidang khusus Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 2 atau 8,3%% yang menyatakan setuju dengan jumlah 15 responden atau 52,5% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 7 responden atau 29,2%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan Keterampilan dan pengetahuan di SMA/SMK sekedar pengetahuan dasar belum mendalami bidang khusus. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 52,5%% atau 15 orang.

2. Pelatihan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Bank Nagari cabang Syariah Padang bahwasanya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana dapat kita lihat, jika ada pelatihan yang khusus bagi karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pada penelitian kali ini, akan dilakukan penelitian seberapa besar pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah. Berikut ini adalah hasil responden mengenai pernyataan-pernyataan dalam pengisian angket penelitian, diantaranya :

a. Pelatihan yang di laksanakan dapat meningkatkan kemempuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Pelatihan yang di laksanakan dapat meningkatkan kemempuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Distribusi Jawaban Responden Tentang Pelatihan yang di laksanakan dapat meningkatkan kemempuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	62,5%
2	Setuju	9	37,5%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Pelatihan yang di laksanakan dapat meningkatkan kemempuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan jumlah 9 responden atau 37,5% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 15 responden atau 62,5%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan Pelatihan yang di laksanakan dapat meningkatkan kemempuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 65,5% atau 15 orang.

b. Pelatihan yang diikuti mempermudah karyawan untuk bisa bekerja sama dengan tim/kelompok

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Pelatihan yang diikuti mempermudah karyawan untuk bisa bekerja sama dengan tim/kelompok ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Distribusi Jawaban Responden Tentang Pelatihan yang diikuti mempermudah karyawan untuk bisa bekerja sama dengan tim/kelompok

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	58,3%
2	Setuju	9	37,5%
3	Ragu-ragu	1	4,2%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Pelatihan yang diikuti mempermudah karyawan untuk bisa bekerja sama dengan tim/kelompok. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%

yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 1 atau 42,5% yang menyatakan setuju dengan jumlah 9 responden atau 37,5% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 14 responden atau 58,3%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan Pelatihan yang diikuti mempermudah karyawan untuk bisa bekerja sama dengan tim/kelompok. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 58,3% atau 14 orang.

c. Dengan adanya pelatihan karyawan dapat mengatasi masalah pekerjaan yang saya dihadapi

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Dengan adanya pelatihan karyawan dapat mengatasi masalah pekerjaan yang saya dihadapi ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Distribusi Jawaban Responden Tentang Dengan adanya pelatihan karyawan dapat mengatasi masalah pekerjaan yang saya dihadapi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	50,0%
2	Setuju	12	50,0%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Dengan adanya pelatihan karyawan dapat mengatasi masalah pekerjaan yang saya dihadapi. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan jumlah 12 responden atau 50,0% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 12 responden atau 50,0%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan sangat setuju dan setuju, dengan hasil sama dengan adanya pelatihan karyawan dapat mengatasi masalah pekerjaan yang saya dihadapi Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 50,0% atau 12 orang.

d. Pelatihan yang karyawan dilaksanakan secara berkelanjutan

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, pelatihan yang karyawan lakukan dilaksanakan secara berkelanjutan ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Distribusi Jawaban Responden Tentang Pelatihan yang saya dilaksanakan secara berkelanjutan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	41,7%
2	Setuju	12	50,0%
3	Ragu-ragu	1	4,2%
4	Tidak Setuju	1	4,2%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan pelatihan yang dilakukan dilaksanakan secara berkelanjutan. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 1 responden atau 4,2% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 1 atau 4,2% yang menyatakan setuju dengan jumlah 12 responden atau 50,0% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 10 responden atau 41,7%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pelatihan yang dilakukan dilaksanakan secara berkelanjutan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 50,0% atau 12 orang.

e. Pelatihan yang karyawan laksanakan sudah terjadwal dengan baik.

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, pelatihan yang karyawan laksanakan sudah terjadwal dengan baik ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.21
Distribusi Jawaban Responden Tentang Pelatihan yang karyawan laksanakan sudah terjadwal dengan baik.

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	41,7%
2	Setuju	12	50,0%
3	Ragu-ragu	1	4,2%
4	Tidak Setuju	1	4,2%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan pelatihan yang dilaksanakan sudah terjadwal dengan baik. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 1 responden atau 4,2% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 1 atau 4,2% yang menyatakan setuju dengan jumlah 12 responden atau 50,0% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 10 responden atau 41,7%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan pelatihan yang dilaksanakan sudah terjadwal dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 50,0% atau 12 orang.

f. Karyawan selalu berpartisipasi aktif dalam mengikuti pelatihan

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, karyawan selalu berpartisipasi aktif dalam melakukan pelatihan ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.22
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan selalu berpartisipasi aktif dalam mengikuti pelatihan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	37,5%
2	Setuju	15	62,5%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan karyawan selalu berpartisipasi aktif dalam mengikuti pelatihan. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan jumlah 15 responden atau 62,5% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 9 responden atau 37,5%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan karyawan berpartisipasi aktif dalam mengikuti pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 62,5% atau 15 orang.

g. Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, karyawan mampu berkomunikasi dengan baik ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.23
Distribusi Jawaban Responden Tentang karyawan mampu berkomunikasi dengan baik

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	41,7%
2	Setuju	14	58,3%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan karyawan mampu berkomunikasi dengan baik Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan jumlah 14 responden atau 58,3% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 10 responden atau 41,7%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan karyawan mampu berkomunikasi dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 58,3% atau 14 orang.

h. Karyawan selalu cepat tanggap dalam melayani nasabah

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, karyawan cepat tanggap dalam melayani nasabah ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.24
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan selalu cepat tanggap dalam melayani nasabah

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	33,3%
2	Setuju	16	66,7%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan karyawan cepat tanggap dalam melayani nasabah maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan jumlah 16 responden atau 66,7% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 8 responden atau 33,3%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan karyawan cepat tanggap dalam melayani nasabah. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 66,7% atau 16 orang.

i. Karyawan memiliki rasa ingin tahu tentang pengetahuan dan informasi terbaru

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Karyawan memiliki rasa ingin tahu tentang pengetahuan dan informasi terbaru ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.25
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan memiliki rasa ingin tahu tentang pengetahuan dan informasi terbaru

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	41,7%
2	Setuju	14	58,3%
3	Ragu-ragu	0	0%

4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Karyawan memiliki rasa ingin tahu tentang pengetahuan dan informasi terbaru. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan jumlah 14 responden atau 58,3% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 10 responden atau 41,7%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan Karyawan memiliki rasa ingin tahu tentang pengetahuan dan informasi terbaru. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 58,3% atau 14 orang.

j. Materi dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, materi dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.26
Distribusi Jawaban Responden Tentang Materi dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	45,8%
2	Setuju	13	54,2%
3	Ragu-ragu	0	0%

4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan materi dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan jumlah 13 responden atau 54,2% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 11 responden atau 45,8%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan materi dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 54,2% atau 13 orang.

k. Materi yang diberikan sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, materi yang diberikan sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.27
Distribusi Jawaban Responden Tentang Materi dalam pelatihan sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	45,8%
2	Setuju	12	50,0%
3	Ragu-ragu	1	4,2%

4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan materi dalam pelatihan sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 1 atau 4,2% yang menyatakan setuju dengan jumlah 12 responden atau 50,0% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 11 responden atau 45,8%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan materi yang diberikan sesuai denagn kemampuan peserta pelatihan Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 50,0% atau 12 orang.

l. Metode pelatihan yang dilakukan karyawan diselingi dengan hiburan bentuk *ice breaking*

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, metode pelatihan diselingi dengan ice breaking ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.28
Distribusi Jawaban Responden Tentang Metode pelatihan yang dilakukan karyawan diselingi dengan hiburan bentuk *ice breaking*

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	58,3%

2	Setuju	8	33,3%
3	Ragu-ragu	1	4,2%
4	Tidak Setuju	1	4,2%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan metode pelatihan diselingi dengan ice breaking. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 1 responden atau 4,2% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 1 atau 4,2% yang menyatakan setuju dengan jumlah 8 responden atau 33,3% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 14 responden atau 58,3%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan metode pelatihan diselingi dengan ice breaking. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 58,3% atau 14 orang.

3. Kinerja karyawan berbasis syariah

Berikut ini adalah hasil responden mengenai pernyataan-pernyataan dalam pengisian angket penelitian, diantaranya :

a. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan oleh pimpinan

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Karyawan dapat menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan oleh pimpinan ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.29
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan oleh pimpinan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	54,2%
2	Setuju	11	45,8%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan oleh pimpinan. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan jumlah 11 responden atau 45,8% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 13 responden atau 54,2%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan oleh pimpinan Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 54,2% atau 13 orang.

b. Hasil pekerjaan karyawan selalu memuaskan dan karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Hasil pekerjaan karyawan selalu memuaskan dan karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.30
Distribusi Jawaban Responden Tentang Hasil pekerjaan karyawan selalu memuaskan dan karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	54,2%
2	Setuju	11	45,8%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Hasil pekerjaan karyawan selalu memuaskan dan karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan jumlah 11 responden atau 45,8% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 13 responden atau 54,2%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan Hasil pekerjaan karyawan selalu memuaskan dan karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 54,2% atau 13 orang.

c. Pekerjaan yang diberikan karyawan selesaikan secara efektif dan efisien

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Pekerjaan yang diberikan karyawan selesaikan secara efektif dan efisien ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.31
Distribusi Jawaban Responden Tentang Pekerjaan yang diberikan karyawan selesaikan secara efektif dan efisien

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	45,8%
2	Setuju	13	54,2%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 5.31 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Pekerjaan yang diberikan karyawan selesaikan secara efektif dan efisien. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 0 atau 0% yang menyatakan

setuju dengan jumlah 13 responden atau 54,2% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 11 responden atau 45,8%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan Pekerjaan yang diberikan karyawan selesaikan secara efektif dan efisien. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 54,2% atau 13 orang.

d. Keterampilan yang karyawan miliki dapat mempercepat waktu menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Keterampilan yang karyawan miliki dapat mempercepat waktu menyelesaikan pekerjaan ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.32
Distribusi Jawaban Responden Tentang Keterampilan yang karyawan miliki dapat mempercepat waktu menyelesaikan pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	41,7%
2	Setuju	13	54,2%
3	Ragu-ragu	1	4,2%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.32 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Keterampilan yang karyawan miliki dapat mempercepat waktu menyelesaikan pekerjaan. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%,

yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 1 atau 4,2% yang menyatakan setuju dengan jumlah 13 responden atau 54,2% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 10 responden atau 841,7%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan Keterampilan yang karyawan miliki dapat mempercepat waktu menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 54,2% atau 13 orang.

e. Karyawan selalu hadir tepat waktu dan bekerja sesuai dengan prosedur

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, karyawan hadir tepat waktu dan bekerja sesuai dengan prosedur ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.33
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan selalu hadir tepat waktu dan bekerja sesuai dengan prosedur

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	50,0%
2	Setuju	12	50,0%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.33 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan karyawan hadir tepat waktu dan bekerja

sesuai dengan prosedur. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan jumlah 12 responden atau 50,0%% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 12 responden atau 50,0%%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju dan sama dengan karyawan hadir tepat waktu dan bekerja sesuai dengan prosedur. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 50,0% atau 12 orang.

f. Pengetahuan yang karyawan miliki membantu karyawan dalam menyelesaikan beban kerja sesuai dengan standar perusahaan

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Pengetahuan yang karyawan miliki membantu karyawan dalam menyelesaikan beban kerja sesuai dengan standar perusahaan ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.34
Distribusi Jawaban Responden Pengetahuan yang karyawan miliki membantu karyawan dalam menyelesaikan beban kerja sesuai dengan standar perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	41,7%
2	Setuju	13	54,2%
3	Ragu-ragu	1	4,2%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.34 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Pengetahuan yang karyawan miliki membantu karyawan dalam menyelesaikan beban kerja sesuai dengan standar perusahaan. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden1 atau 4,2% yang menyatakan setuju dengan jumlah 13 responden atau 54,2% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 10 responden atau 41,7%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan Pengetahuan yang karyawan miliki membantu karyawan dalam menyelesaikan beban kerja sesuai dengan standar perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 54,2% atau 13 orang.

g. Karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan yang ada di Bank Nagari Syariah Padang

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan yang ada di Bank Nagari Syariah Padang ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.35
Distribusi Jawaban Responden Karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan yang ada di Bank Nagari Syariah Padang

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase

1	Sangat Setuju	11	45,8%
2	Setuju	13	54,2%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.35 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan yang ada di Bank Nagari Syariah Padang. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan jumlah 13 responden atau 54,2% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 11 responden atau 45,8%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan yang ada di Bank Nagari Syariah Padang. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 54,2% atau 13 orang.

h. Karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan di luar Bank Nagari Syariah Padang

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, Karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan di luar Bank Nagari Syariah Padang ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.36
Distribusi Jawaban Responden Karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan di luar Bank Nagari Syariah Padang

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	54,2%
2	Setuju	11	45,8%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.36 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan Karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan di luar Bank Nagari Syariah Padang. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlah responden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan jumlah 11 responden atau 45,8% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 13 responden 54,2%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan Karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan di luar Bank

Nagari Syariah Padang. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 54,2% atau 13 orang.

i. Karyawan mempunyai sikap kontruktif dalam tim/kelompok

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, karyawan mempunyai sifat kontruktif dalam tim ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.37
Distribusi Jawaban Responden Karyawan mempunyai sikap kontruktif dalam tim/kelompok

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	50,0%
2	Setuju	11	45,8%
3	Ragu-ragu	1	4,2%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.37 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan karyawan mempunyai siafat kontruktif dalam tim. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 1 atau 4,2%% yang menyatakan setuju dengan jumlah 11 responden atau 45,8%% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 12 responden atau 50,0%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan

karyawan mempunyai sifat kontruktif dalam tim. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 50,0 atau 12 orang.

j. Karyawan selalu semangat dalam menyelesaikan tugas baru yang diberikan

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, karyawan semangat dalam menyelesaikan tugas baru yang diberikan ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.38
Distribusi Jawaban Responden Karyawan selalu semangat dalam menyelesaikan tugas baru yang diberikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	41,7%
2	Setuju	14	58,3%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.38 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan karyawan semangat dalam menyelesaikan tugas baru yang diberikan. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlahbresponden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan jumlah 14 responden atau 58,3 dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 10 responden atau 41,7%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan ilmu karyawan selalu semangat dalam menyelesaikan tugas baru yang diberikan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 58,3% atau 14 orang.

k. Karyawan bekerja tanpa harus diperintah oleh atasan terlebih dahulu

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, karyawan bekerja tanpa harus diperintah oleh atasan terlebih dahulu ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.39
Distribusi Jawaban Responden Karyawan bekerja tanpa harus diperintah oleh atasan terlebih dahulu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	41,7%
2	Setuju	14	58,3%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100$

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.39 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan karyawan bekerja tanpa disuruh oleh atasan terlebih dahulu. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlah responden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan

jumlah 14 responden atau 58,3% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 10 responden atau 41,7%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan setuju dengan karyawan bekerja tanpa harus disuruh oleh atasan terlebih dahulu. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 58,3% atau 14 orang.

l. Karyawan bank saling berbagi pengetahuan yang baru didapatkan

Berdasarkan data dari karyawan Bank Nagari cabang Syariah Padang mengenai pernyataan, karyawan saling berbagi pengetahuan yang didapatkan ditunjukan dari tabel berikut ini:

Tabel 4.40
Distribusi Jawaban Responden Karyawan bank saling berbagi pengetahuan yang baru didapatkan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	58,3%
2	Setuju	10	41,7%
3	Ragu-ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	24	100%

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.40 diatas dapat dilihat bahwa pada pernyataan yang menyatakan karyawan berbagi pengetahuan yang didapatkan. Maka responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 0 responden atau 0% yang menyatakan ragu-ragu dengan jumlah responden 0 atau 0% yang menyatakan setuju dengan

jumlah 10 responden atau 41,7% dan yang menyatakan sangat setuju dengan jumlah 14 responden atau 58,3%

Jadi dapat disimpulkan dari 24 responden yang mengisi angket penelitian sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan pernyataan karyawan saling berbagi pengetahuan baru yang didapatkan. Hal ini dibuktikan dengan angka sebesar 58,3% atau 14 orang.

D. Hasil Uji Instrumen

Penelitian ini diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Untuk mengukur kualitas dari setiap isntrumen penelitian yang digunakan, maka penulis maka penulis menguji keabsahan data menggunakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas, sebagaimana dijelaskan dalam penjelasan berikut dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22 :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner atau angket yang di gunakan. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien pada taraf signifikasi 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau instrument dinyatakan valid apabila r hitung ≥ r table, Dengan menggunakan *correlation coefefficient person,* dimana hasil pengujian dengan taraf signifikasi 0,05 atau 5%, dengan $_{\text{r-tabel}}$ = 0,404 dan N= 24.

Berikut ini adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 22 dengan untuk menguji validitas masing-masing varaibel penelitian sebagai berikut ini :

a. **Variabel Latar Belakang Pendidikan**

Tabel 4.41
Hasil Uji Validitas X_1 (Akhir)

Item Pertanyaan	r- tabel	r- hitung	Keterangan
X1.1	0,404	0,761	**Valid**
X1.2	0,404	0,730	**Valid**
X1.3	0,404	0,649	**Valid**
X1.4	0,404	0,793	**Valid**
X1.5	0,404	0,553	**Valid**
X1.6	0,404	0,708	**Valid**
X1.7	0,404	0,613	**Valid**
X1.8	0,404	0,598	**Valid**
X1.9	0,404	0,639	**Valid**
X1.10	0,404	0,876	**Valid**
X1.11	0,404	0,407	**Valid**
X1.12	0,404	0,528	**Valid**

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.41 diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel X1 (Latar Belakang Pendidikan) dinyatakan Valid. Hal ini dapat dilihat berdasarkan kriteria r-hitung lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,404 yang berarti bahwa secara keseluruhan pernyataan variabel latar belakang pendidikan sudah valid.

b. **Variabel Pelatihan**

Tabel 4.42
Hasil Uji Validitas X_2 (akhir)

Item Pertanyaan	r- tabel	r- hitung	Keterangan

X2.1	0,404	0,657	**Valid**
X2.2	0,404	0,707	**Valid**
X2.3	0,404	0,723	**Valid**
X2.4	0,404	0,797	**Valid**
X2.5	0,404	0,714	**Valid**
X2.6	0,404	0,884	**Valid**
X2.7	0,404	0,770	**Valid**
X2.8	0,404	0,911	**Valid**
X2.9	0,404	0,898	**Valid**
X2.10	0,404	0,854	**Valid**
X2.11	0,404	0,788	**Valid**
X2.12	0,404	0,712	**Valid**

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.42 diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel X2 (Pelatihan) dinyatakan Valid. Hal ini dapat dilihat berdasarkan kriteria r-hitung lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,404 yang berarti bahwa secara keseluruhan pernyataan variabel pelatihan sudah valid.

c. **Variabel kinerja karyawan berbasis syariah**

Tabel 4.43
Hasil Uji Validitas Y (akhir)

Item Pertanyaan	r- tabel	r- hitung	Keterangan
Y.1	0,404	0,893	**Valid**
Y.2	0,404	0,893	**Valid**
Y.3	0,404	0,899	**Valid**
Y.4	0,404	0,827	**Valid**
Y.5	0,404	0,917	**Valid**
Y.6	0,404	0,911	**Valid**
Y.7	0,404	0,851	**Valid**
Y.8	0,404	0,846	**Valid**
Y.9	0,404	0,846	**Valid**
Y.10	0,404	0,871	**Valid**
Y.11	0,404	0,871	**Valid**
Y.12	0,404	0,620	**Valid**

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.43 diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel Y (Kinerja karyawan berbasis Syariah) dinyatakan Valid. Hal ini dapat dilihat berdasarkan kriteria r-hitung lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,404 yang berarti bahwa secara keseluruhan pernyataan variabel kinerja karyawan berbasis syariah sudah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilakukakan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen

Perhitungan dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Pedoman alat ukur ini dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 atau 60%. Berikut ini adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 22 dengan untuk menguji Reliabilitas masing-masing varaibel penelitian sebagai berikut ini :

a. **Variabel Latar Belakang Pendidikan**

Tabel 4.44
Hasil Uji Realibilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Item	Keterangan
,875	,881	12	*Reliable*

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.44 diatas menunjukkan bahwa semua variabel X_1 (latar belakang pendidikan) bersifat *reliable* karena dari semua variabel X_1 memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 atau 60%.

b. **Variabel Pelatihan**

Tabel 4.45
Hasil Uji Realibilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Keterangan
,935	,944	12	*Reliable*

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.45 diatas menunjukkan bahwa semua variabel X_2 (Pelatihan) bersifat *reliable* karena dari semua variabel X_2 memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 atau 60%.

c. **Variabel Kinerja karyawan berbasis syariah**

Tabel 4.46
Hasil Uji Realibilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Keterangan
,966	,966	12	*Reliable*

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.46 diatas menunjukkan bahwa semua variabel X_1 (kinerja karyawan berbasis syariah) bersifat *reliable* karena dari semua variabel Y memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 atau 60%.

3. Uji Asumsi Klasik

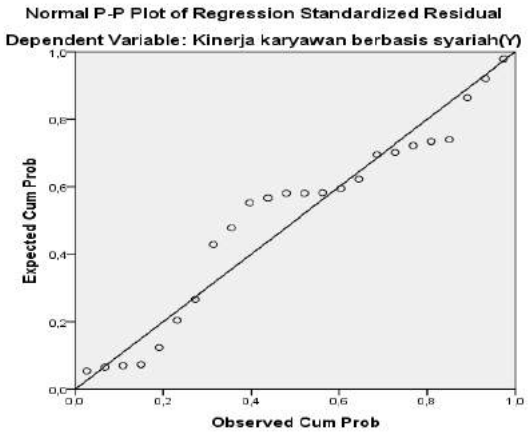
Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat apakah data penelitian memenuhi syarat-syarat dari asumsi klasik. Terdapat 4 uji asumsi yang harus dilakukan terhadap suatu model regresi tersebut, yaitu :

a. Uji *Normalitas*

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data, bisa dilakukan dengan 2 cara yaitu :

1) Normal P-P Plot (probability plot)

Gambar 4.2
Uji Normalitas menggunakan Normal P-P Plot



Berdasarkan gambar 5.1 diatas dapat dilihat pada grafik probability Plot bahwa uji normalitas terbukti menyebar dengan normal disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal

tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

2) *One sample Kolmogorov Smimov test* dengan membandingkan nilai sig yang ada pada table *Kolmogorov Smimov Test* dengan α, jika *nilai sig* ≥ 0,05, *maka dua data normal* dan apabila *sig < 0,05 maka data tidak normal*.

Tabel 4.47

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,25050572
Most Extreme Differences	Absolute	,179
	Positive	,126
	Negative	-,179
Test Statistic		,179
Asymp. Sig. (2-tailed)		**,044[c]**

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Dari tabel 4.47 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari hasil pengujian kolmogorof-Smirnov yaitu sebesar 0,044, berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak normal atau hasil residual regresi tidak menyebar normal.

b. Uji *Autokorelasi*

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbhin Watson (DW test). Dasar pengambilan keputusan adalah jika Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif, Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi, jika Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative.

Tabel 4.48

Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,797[a]	,636	,601	3,402	1,454

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan berbasis syariah(Y)

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasrkan tabel 4.48 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,454, dan jika dilihat pada konsep diatas berada pada Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi, sehingga model regresi ini baik dan layak untuk digunakan.

c. Uji *Multikolinearitas*

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas. Adanya multikolinearitas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar devia menjadi tidak terhingga. Jika

multikolinearitas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditafsirkan dengan mudah.

Nilai biasa dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah apabila VIF < 10 dan Tolerance > 10, dan penejlasan untuk penelitian ini dijelaskan oleh tabel berikut :

Tabel 4.49

Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,644	7,209		1,477	,155		
	Latar belakang Pendidikan(X1)	,124	,194	,127	,638	,531	,437	2,290
	Pelatihan (X2)	,693	,198	,698	3,500	,002	,437	2,290

a. Dependent Variabel : Y

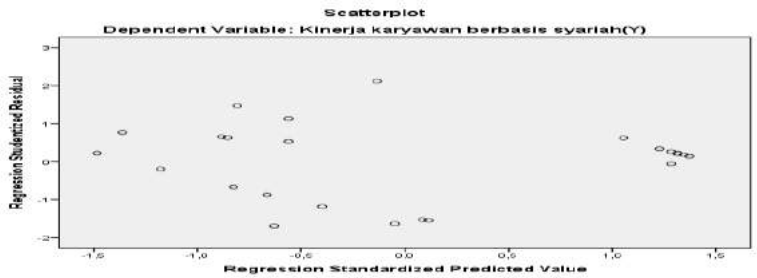
Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Menurut tabel 4.49 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerence* untuk variabel Latar belakang pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) adalah sebesar 0,437 lebih besar dari 0,10. Sementara untuk nilai VIF untuk variabel Latar belakang pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) adalah sebesar 2,290 lebih kecil dari 10. Maka berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas dalam penelitian ini atau terbebas dari gejala Multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi pada grafik tersebut seperti tidak mengumpul ditengah, tidak bergelombang, tidak melebar kemudian menyempit atau sebaliknya menyempit kemudian melebar. Hasil uji Heteroskedastisitas ini akan dijelaskan pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 5.2 diatas dapat dilihat Scatterplot pada kinerja karyawan berbasis syariah, adalah :

1) Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0 pada sumbu sumbu y
2) Titik-titik data penyebar tidak bergelombang
3) Titik-titik tidak berkumpul dibawah atau diatas

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa regresi pada penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dapat terpenuhi.

E. Hasil Analisis

1. Uji Regresi Linier Berganda

Metode analisis linear berganda yaitu hubungan secara linear antardua atau lebih variabel independen (X_1,X_2,X_3,…Xn) dengan variabel dependen (Y). Metode analisis regresi linear berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan Berbasis Syariah dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan dan pelatihan sehingga dapat diketahui hubungan yang signifikan antara latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22. Adapun model persamaan yang digunakan menurut Sugiyono yaitu :

$Y= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Dimana :

Y	= kinerja karyawan berbasis syariah
a	= Konstanta
b1-b2	= Koefesien regresi
X_1	= latar belakang pendidikan
X_2	= Pelatihan
e	= Standar eror

Tabel 4.50
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,644	7,209		1,477	,155		
	Latar belakang Pendidikan(X1)	,124	,194	,127	,638	,531	,437	2,290
	Pelatihan(X2)	,693	,198	,698	3,500	,002	,437	2,290

a. Dependent Variabel : Y

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.50 diatas, maka model persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 10,644 + 0,124X_1 + 0,693X_2}$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan :

a. a = 10,644 apabila nilai variabel Latar belakang pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) adalah 0 (X_1 dan X_2 = 0), maka kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang syariah Padang akan tetap 10,644, dikarenakan nilai konstanta sebesar 10,644 satuan.
b. Jika nilai koefesien Latar belakang pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan berbasis syariah (Y) adalah sebesar 0,124, ini menyatakan bahwa jika latar belakang pendidikan meningkat sebesar satu-satuan tersebut, maka kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang akan mengalami peningkatan sebesar 0,124 satuan
c. Jika nilai koefesien Pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan berbasis syariah (Y) adalah sebesar 0,693, ini menyatakan bahwa jika pelatihan meningkat sebesar satu-satuan tersebut, maka kinerja karyawan pada

Bank Nagari Cabang Syariah Padang akan mengalami peningkatan sebesar 0,693 satuan.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Latar belakang pendidikan (X_1) berpengaruh positif (+) terhadap kinerja karyawan berbasis syariah, sedangkan variabel pelatihan (X_2) juga berpengaruh positif (+) terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari cabang Syariah Padang.

2. **Koefesien Korelasi**

Uji koefisien korelasi variabel X dan Y untuk mengetahui hubungan antar dua variabel koefisien yang di kemukakan Arikunto. Untuk melihat hubungan variabel indenpenden (X_1) dan (X_2) terhadap variabel dependen (Y) mempunyai hubungan yang kuat atau tidak, apakah hubungan tersebut positif atau negative, seperti yang terlihat pada tabel di bawahini :

Tabel 4.51
Koefesien korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,797[a]	,636	,601	3,402	1,454

a. Predictors: (Constant), Pelatihan(X2), Latar belakang Pendidikan(X1)
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan berbasis syariah(Y)

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien korelasi yang terbentuk adalah sebesar 0,797. Karena koefisien korelasi yang diperoleh berada di antara 0.70-0.90, maka hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa latar

belakang pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawanberbasis syariah memiliki hubungan positif kuat.

Tabel 4.52
Interval nilai korelasi dan kekuatan hubungan

No.	Interval Nilai	Kekuatan Hubungan
1.	0.00	Tidak ada
2.	0.00 – 0.20	Sangat rendah atau lemah sekali
3.	0.20 – 0.40	Rendah atau lemah
4.	0.40 – 0.70	Cukup berarti atau sedang
5.	0.70 – 0.90	Tinggi atau kuat
6.	0.90 – 1.00	Sangat tinggi atau kuat sekali
7.	1.00	Sempurna

3. **Uji Koefisien Determinasi**

Identifikasi determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat . identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel, maka harus dicari koefisien determinan (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai koefisien determinan, maka semakin baik kemampuan variabel terikat (Y).

Jika determinan (R^2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas serta variabel terikat semakin besar. Sebaliknya, jika determinan (R^2) semakin

kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) serta variabel terikat (Y) semakin kecil.

Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan berbasis syariah (Y) Untuk memastikan instrumen yang digunakan merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya, maka teknik analisanya dapat menggunakan. Berikut adalah hasil koefisien determinasi :

Tabel 4.53
Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,797[a]	,636	,601	3,402	1,454

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan berbasis syariah(Y)

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.53 diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,636 atau 63,6%, berarati secara simultan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 0,636 atau 63,6% dan sisanya sebesar 36,4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

4. **Uji Parsial (Uji T)**

Uji signifikan parsial atau individu adalah menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.

Adapun hipotesis nol (H_0) Yang Ingin Diuji Adalah Suatu Tolak Ukur (b_i) sama dengan nol. Uji ini dapat dilakukan dengan

membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing T_{hitung}.

Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau dikatakan berpengaruh. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau tidak berpengaruh.

Tabel 4.54
Uji T (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,644	7,209		1,477	,155		
Latar belakang Pendidikan(X1)	,124	,194	,127	,638	,531	,437	2,290
Pelatihan(X2)	,693	,198	,698	3,500	,002	,437	2,290

a. Dependent Variabel : Y

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.54 diatas maka dapat dijelaskan masing-masing variabel X secara sendiri-sendiri berpengaruh atau tidak terhadap variabel Y:

a. Berdasarkan tabel 4.53 diatas dijelaskan bahwa pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari cabang Syariah Padang diperoleh T_{hitung} latar belakang pendidikan 0,638 sedangkan T_{tabel} sebesar 2,080, dengan rumus **T_{tabel} = t (a/2 ; n-k-1). T_{tabel} = (0,05/2 ; 24-2-1) = 0,025 ; 21 = 2,080.** Jadi, $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan tingkat significan 0,531 > 0,05. Dengan demikian dapat

disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, maksudnya latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang Syariah Padang, hal ini dikarenakan jika latar belakang pendidikan karyawan di Bank tersebut sesuai dengan jurusan, belum tentu kinerja karyawan bank tersebut dapat meningkat, karena realita yang terjadi pada saat sekarang ini, banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

b. Berdasarkan tabel 4.53 diatas dijelaskan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari cabang Syariah Padang diperoleh T_{hitung} 3,500 sedangkan T_{tabel} sebesar 2,080 atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan tingkat significan 0,002 < 0,05. Jadi, Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, maksudnya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang Syariah Padang.

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Pengambilan kesimpulan :

a. Fhitung dengan Ftabel

   1.) Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

   2.) Fhitung < Ftabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

b. Nilai Signifikan

a. Nilai sig < 0,05 maka variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Nilai sig > 0,05 maka variabel bebas secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berikut adalah hasil pengujian dengan olahan SPSS, yaitu :

Tabel 4.55
Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424,320	2	212,160	18,334	,000[b]
	Residual	243,013	21	11,572		
	Total	667,333	23			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors : (Constant), X2,X1

Sumber : Olahan data SPSS V.22 (Data primer yang diolah 2020)

Berdasarkan tabel 4.55 diatas di ketahui Fhitung sebesar 18,334 sedangkan Ftabel = f (k;n-k) = f(2 ; 24-2) = (2;22) dengan signifikansi 0,05 diperoleh Ftabel sebesar 3,44 sehingga dapat dijelaskan bahwa Fhitung > Ftabel dengan sig 0,000 < 0,05 . Jadi dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dan pelatihan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang syariah Padang sesuai dengan hasil uji simultan ini.

F. Analisis Penulis

Setelah penulis selesai melakukan penelitian di lapangan tentang pengaruh Latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang syariah Padang, dari penelitian

tersebut penulis melakukan penyebaran kusioner kepada kayawan Bank nagari cabang Syariah Padang sebanyak 24 responden, yang berbentuk pertanyaan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang syariah Padang.

1. **Pengaruh latar belakang pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan berbasis syariah (Y)**

   Dalam dunia kerja pada saat sekarang ini, khususnya dalam dunia perbankan pendidikan merupakan syarat yang sangat penting bagi seseorang dalam melamar suatu pekerjaan. Terkhusus pada penelitian ini tentang pengaruh latar belakang pendidikan , bahwasanya latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil perhitungan pada Uji T (Parsial) dimana T_{hitung} latar belakang pendidikan 0,638 sedangkan T_{tabel} sebesar 2,080, Jadi, $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan tingkat significan 0,531 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, maksudnya latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang Syariah Padang, hal ini dikarenakan jika latar belakang pendidikan karyawan di Bank tersebut sesuai dengan jurusan, belum tentu kinerja karyawan bank tersebut dapat meningkat, karena realita yang terjadi pada saat sekarang ini, banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Secara umum dapat dijelaskan bahwa pendidikan ini sangat mencerminkan kemampuan intelektual seseorang dan skill yang dimiliki oleh karyaan tersebut, dan sudah menjadi kebiasaan dan juga hal yang biasa mengenai tingkat pendidikan karyawan dijadikan sebagai acuan untuk mengukur kinerja seorang karyawan.

Dalam hal ini penelitian yang dibuat oleh Anis (2016) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dibuat oleh Diah Ayu (2016) penelitian menjelaskan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja, oleh karena itu adanya perbedaan diantara dua penelitian tersebut maka peneliti ingin meneliti kembali tentang Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah dengan studi kasus pada Bank Nagari cabang Syariah Padang.

Berdasarkan pengamatan penulis, penulis menyimpulkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat berdasarkan pengamatan penulis dalam lingkungan perbankan yang diteliti, karena banyaknya karyawan yang berlatar belakang pendidikan umum, maka kinerja karyawan tidak mnegalami masalah. Hanya perlu pemahaman dan pelatihan yang maksimal tentang perbankan syariah yang harus dilakukan oleh karyawan Bank tersebut.

2. Pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan berbasis syariah (Y)

Pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan potensi seseorang, mengembangkan kemampuan, keahlian yang dapat menunjang perkerjaan seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Bank nagari cabang syariah Padang, sesuai dengan hasil regresi linier berganda jika pengaruh pelatihan meningkat sebesar satuan, maka kinerja karyawan berbasis syariah Pada Bank Nagari cabang syariah Padang mengalami peningkatan sebesar 0,693 satuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank nagari cabang syariah Padang.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dibuat oleh anis (2016) tentang pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dimana pada penelitian ini diperlukan pelatihan yang maksimal bagi karyawan untuk menambah keterampilan dan kemampuan karyawan terkhusus masalah perbankan syariah.

3. Pengaruh Latar belakang pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan berbasis syariah (Y)

Latar belakang pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang umum yang digunakan sebagai tolak ukur terhadap kinerja karyawan. Hanya saja setiap penelitian yang dibuat oleh peneliti pasti berbeda hasil pengujian dengan yang lain, ada yang berpengaruh kedua variabel dan ada

pula yang berpengaruh satu variabel, dan hal tersebut tergantung pada data dalam penelitian yang digunakan.

Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa, latar belakang pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang syariah Padang, karena Berdasarkan tabel 5.15 di ketahui F_{hitung} sebesar 18,334 sedangkan F_{tabel} 3,44 sehingga dapat dijelaskan bahwa Fhitung > Ftabel dengan sig 0,000 < 0,05 . Jadi dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dan pelatihan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang syariah Padang.

4. Analisis landasan kesyariahan

a. Analisis syariah tentang pelatihan (Surat Al- qasas ayat 26)

Dalam dunia kerja pada saat sekarang ini, tentu banyak hal yang kita lakukan demi meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan melakukan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan guna memaksimalkan kemampuan yang kita miliki, menambah pengetahuan dan wawasan terhadap suatu ilmu baru.

Dalam isalam, suatu proses dapat berjalan maksimal jika kita melaksanakan dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab. Jika kita melaksanakan sesuatu tersebut dengan ikhlas tanpa keadaan terpaksa maka hasil yang didapatkan akan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Salah satu ayat yang menjelaskan tentang pelatihan yaitu Al-quran surat Al-Qasas ayat 26 , yaitu :

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ

Terjemahan :

> *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.*

Berkaitan dengan ayat diatas, dapat dijelaskan bahwa karyawan yang bekerja dipilih berdasarkan kekuatan mental dan fisik dalam menghadapi pekerjaan yang di emban kepadanya serta dapat dipercaya. Kekuatan yang seperti demikian, dapat didapat melalui pelatihan yang secara teratur diberikan kepada para karyawan guna memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya, sehingga hasil yang diharapkan bisa sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan tesebut.

b. Analisis syariah tentang kinerja karyawan (Surat Al-ahqaaf ayat 19)

Kinerja karyawan adalah bagaimana hasil kerja dari setiap pekerjaan yang kita lakukan. Jika kita bekerja dengan serius dan tanggung jawab hasil kerja yang didapatkan juga akan maksimal sesuai dengan keinginan kita, bergitu pula sebaliknya.

Dan setiap perbuatan yang kita lakukan dengan baik akan dibalas oleh Allah dengan pahala yang berlipat ganda. Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S Al-Ahqaf : 19

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُ

Terjemahan :

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Berkaitan dengan ayat diatas dapat dijelaskan bahwasanya Allah pasti membalas setiap perbuatan manusia atas apa yang telah mereka kerjakan. Jika seseorang melaksanakan perbuatan yang baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaannya maka ia akan mendapatkan balasan yang baik pula dari kerjanya dan memberikan keuntungan juga bagi perusahaannya. Sehingga perusahaan tersebut bernilai baik di pandang orang banyak.

c. Hadist

عَنْ عَبْدِ اللهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُوْ لُ اللهِ صَلَّى ا للهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمْ أَعْطُوا ٱلأَ جِيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَأَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ ماجَه)

Terjemahan :

Dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya. "(HR, Ibnu Majah).

Dari hadis tersebut dapat dijelaskan bahwa seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan dia akan menerima gaji atau upah, jika kinerja seseorang dalam bekerja maksimal dan tanggung jawab, dan selalu hadir dalam bekerja, maka upah atau tunjangan yang didapatkan pun sesuai dengan apa yang diinginkan. Bagaimanapun jika sesuatu yang kita kerjakan ikhlas, maka hasilnya akan berbuah kebaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang, maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa pengaruh Latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah sebagai berikut:

1. Dari persamaan regresi linear berganda yaitu: **$Y = 10{,}644 + 0{,}124X_1 + 0{,}693X_2$**, dimana jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 10,644 satuan. Latar belakang pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan berbasisi syariah (Y) adalah sebesar 0,124 satuan, ini menyatakan bahwa jika Latar belakang pendidikan meningkat sebesar satuan tersebut, maka kinerja karyawan berbasis syariah akan mengalami peningkatan sebesar satu satuan tersebut, maka kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang syariah Padang akan mengalami peningkatan sebesar 0,124 satuan. Pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan berbasis syariah (Y) adalah sebesar 0,693, ini menyatakan bahwa jika Pelatihan meningkat sebesar satuan tersebut, maka kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang syariah Padang akan mengalami peningkatan sebesar 0,693 satuan.
2. Dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,797. Karena koefisien korelasi yang diperoleh berada di antara 0.70-0.90, maka hasil yang diperoleh

3. memperlihatkan bahwa latar belakang pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan berbasis syariah memiliki hubungan positif kuat. Dan besar pengaruh Latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang Syariah padang adalah sebesar 0,636 atau 63,6%, ini berarti secara simultan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 0,636 atau 63,6% dan sisanya sebesar 36,4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.
4. Dari Uji T yang digunakan untuk menguji variabel-variabel indepen secara individu berpengaruh dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Hal ini dapat diketahui dari hasil menunjukkan bahwa pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari cabang Syariah Padang diperoleh T_{hitung} latar belakang pendidikan 0,638 sedangkan T_{tabel} sebesar 2,080, dengan rumus **T_{tabel} = t (a/2 ; n-k-1). T_{tabel} = (0,05/2 ; 24-2-1) = 0,025 ; 21 = 2,080.** Jadi, $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan tingkat significan 0,531 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, maksudnya latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang Syariah Padang, hal ini dikarenakan jika latar belakang pendidikan karyawan di Bank tersebut sesuai dengan jurusan, belum tentu kinerja karyawan bank tersebut dapat meningkat, karena realita yang terjadi pada saat sekarang ini, banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang

pendidikannya. Bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari cabang Syariah Padang diperoleh T_{hitung} 3,500 sedangkan T_{tabel} sebesar 2,080 atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan tingkat significan 0,002 < 0,05. Jadi, Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, maksudnya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang Syariah Padang.

5. Dari uji F (Simultan) dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil penelitian dapat di ketahui F_{hitung} sebesar 18,334 sedangkan F_{tabel} = f (k;n-k) = f(2 ; 24-2) = (2;22) dengan signifikansi 0,05 diperoleh F_{tabel} sebesar 3,44 sehingga dapat dijelaskan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan sig 0,000 < 0,05 . Jadi dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dan pelatihan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang syariah Padang sesuai dengan hasil uji simultan ini.

Dari hasil hipotesis diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,797. Karena koefisien korelasi yang diperoleh berada di antara 0.70-0.90, maka hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa latar belakang pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan berbasis syariah memiliki hubungan positif kuat. Dan besar pengaruh Latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang Syariah padang adalah sebesar 0,636 atau 63,6%, ini berarti secara simultan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat adalah

sebesar 0,636 atau 63,6% dan sisanya sebesar 36,4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Bagi Bank nagari cabang syariah Padang meningkatkan program pelatihan agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.
2. Bagi Bank Nagari cabang syariah Padang agar tetap memberikan pelatihan yang berkesinambungan kepada setiap karyawan, bahkan mulai dari awal penempatan kerja karyawan, agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan cara kerja bank tersebut, dan karyawan bisa menghadapi kesulitan dalam setiap pekerjaannya. Selain itu juga dapat mempertahankan eksistensi bank untuk bersaing didalam dunia perbankan.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pedoman dan bahan referensi serta dokumentasi bagi pihak kampus, selain dari jurnal dan buku yang telah ada. Dan sebaiknya pihak kampus harus mampu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian untuk seluruh mahasiswanya.
4. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti dengan menambah jumlah responden dan objek penelitian yang berbeda bahkan bisa dengan skala besar, sehingga hasil penelitian tersebut bisa beragam.
5. Selain itu peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitiannya, dengan cara menambah jumlah variabel lain, selain dari

latar belakang pendidikan dan pelatihan, karena masih banyak factor-faktor lain yang dapat mepengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afifuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : CV Pustaka Setia

Alam, HV. 2010. *Strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam mendukung program agropolitan di provinsi Gorontalo.* Jurnal Inovasi, 7(3), 1-7

Ardana, Komang ddk. 2012. *manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : graha ilmu

Asnaini. 2008. *pengembangan mutu SDM perbankan syariah : sebagai upaya pengembangan ekonomi islam.* la riba 2

Bambulu, MGV. & Lengkong, VPK. 2018. *Pengeruh rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo pusat.* Jurnal EMBA, 6(4), 2508-2517

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia.* PT Gelora Aksara Pratama

Bungin, Burhan. 2013. *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi.* Jakarta : Prenada Media Grup

Dini, Ega sri dan Sari Mareta kemala. *Pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja account officer kredit komersial Bank BRI Sumatera Barat.* Jurnal of economic and economic education. Vol.2. No1. 2013

Hasan, MT. 2003. *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lantabora Press

Irdianto, Nur. 1999. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akutansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPFE

Jabani, M. & Tadjuddin. 2018. *Implikasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami (Studi pada bank Muamalat PALOPO).* Journal of social Religion Research, 3(1), 13-30

Kamus Besar Bahasa Indonesia.2005

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Kenedi, Jon. 2017. *metode penelitian untuk ekonomi dan bisnis.* Padang

Kinas, AA. 2018. *Analisis pengembangan sumber daya manusia (Studi kasus pada perusahaan swasta di kota Makassar.* Jurnal ilmiah pena, 1(2), 100-106

Krisdianto, B. & Nurhajati. 2017. *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata kota batu.* JIMMU. 2(2). 85-97

Mardiah, N. 2016. *Rekrutmen, seleksi dan penempatan dalam perspektif islam.* Jurnal kajian ekonomi islam, 1(2), 223-235

Mirsal. 2017. *Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada bank syariah mandiri cabang pembantu batusangkar.* Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, 6(2), 208-217

Munthe, JG. 2012. *Proyeksi kebutuhan sumber daya manusia*. skrpsi (FE UI, 2012)

Muntu, RR. & Lengkong, VPK. 2017. *Pengeruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bank Negara Indonesia (PERSERO),Tbk Kantor Cabang Padang.* Jurnal EMBA, 5(3), 4235-4244

Naibaho, H. 2012. *Analisi pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Indonesia : Sebuah studi terhadap literartur.* Jurnal Eksekutif, 9(2), 583-596

Nuruddin, Amiur. 2009.*penyediaan SDM handal sebagai fondasi pengembangan ekonomi syariah*. jakarta : prenada media grup

Nurwanti, AS. 2017. *Pengaruh rekrutmen dan seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penilaian kerja, dan kompensasi terhadap kinerja organisasi.* Jurnal bisnis dan akuntansi, 19 (2), 229-242

Nenenglina, Sarbinidan. 2011. *Perencanaan Pendidikan.* Bandung : Pustaka Setia,

Pratisardy, E. & Lukito, H. 2019. *Dampak rekrutmen, seleksi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ Tbk Cabang padang.* Jurnal ekonomi dan bisnis, 21(1), 14-22

Putro, IGS. & Qomari, N. 2017. *Pengeruh gaji, pelatihan dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga.* Jurnal Manajemen Branchmark, 3(3), 248-270

Raharjo, MM. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia yang unggul, cerdas, dan berkarakter islami.* Yogyakarta : Gava Media

Randika, R. 2019. *Pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan.* JOM FISIP, 6 (1), 1-12

Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital*. Jakarta: Raja Grafindo Persada Reza, FL. 2011. *Pengembangan kualitas SDM Pada bank syariah : Studi kasus PT BPRS Harta intan karimah bekasi*. (mashalah 2)

Rohmatin, N. & Brawijaya, A. 2016. *Analisis pola rekrutmen dan seleksi karyawan di BRI Syariah.* Jurnal nisbah, 2(1), 145-159

Samanto, H. 2015. *Perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia abad 21*. Jurnal akuntansi dan pajak. 15(2), 68-77

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia

Savitri, N. & Tarigan, PP. 2013. *Analisa pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.* Profesiensi, 1(2), 104-116

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Predana media grup

Wayne, MR. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Gelora Aksara Pratama

Wibowo, SN. 2018. *Pengeruh rekrutmen dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.* Jurnal MONEX, 7(1), 335-344

Yullyanti, E. 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai*. Jurnal ilmu administrasi dan organisasi, 16(3), 131-139