BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada tahun 1990-an di Indonesia lahirlah undang-undang tentang perbankan yaitu undang-undang perbankan No.10 Tahun 1998. Pada saat itu perbakan syariah sudah mulai bermunculan. Keberadaan bank syariah dimata masyarakat yang semakin populer mendorong dibentuknya UU No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah.[1]Dengan demikian terdapat peranan perbankan syariah, yaitu, menjalankan kegiatan perbankan yang berpegang teguh pada prinsip syariah, menumbuhkan kesadaran untuk menggunakan bank syariah dalam bertransaksi terutama umat islam.[2]

Kesuksesan suatu lembaga perbankan syariah sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya insani/ tenaga kerja dengan kualitas dan kuantitas yang mumpuni.[3] Industri perbankan syariah nasional yang relatif baru bertumbuh sangat membutuhkan sumber daya insani yang memiliki profesionalisme dan kompetensi yang tinggi dibidangnya.[4]

Dalam persaingan bank syariah masih sangat lemah bila dibandingkan dengan bank konvensional. Karna faktanya banyak masyarakat yang masih lebih memilih bank konvensional dari pada bank

[1]Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*,(Jakarta:Rajawali Pers,2015), hal.2- 3.
[2]Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, hal.7.
[3]Darsono dkk., *Perbankan Syariah Di Indonesia Kelembagaan Dan Kebijakan Serta Tantangan Kedepan*,(Jakarta:Rajawali Pers,2017),hal.130.
[4]Darsono dkk., *Perbankan Syariah Di Indonesia Kelembagaan Dan Kebijakan Serta Tantangan Kedepan*,(Jakarta:Rajawali Pers,2017),hal.130.

syariah. Permasalahan lemahnya SDM menjadi salah satu aspek atas menurunnya minat nasabah terhadap perbankan syariah, fakta menunjukan bahwa sebagian besar SDM bank syariah bukan bersumber atau berlatar belakang pendidikan islami. Selama ini masih banyak SDM perbankan syariah yang berasal (direkrut) dari bank konvensional, sehingga pemahaman masyarakat tentang bank syariah masih sangat memprihatinkan.

Dalam industri keuangan syariah, SDM memiliki peran yang strategis yaitu sebagai ujung tombak yang memperjuangkan penerapan hukum syariah di level regulator, mengkaji hukum-hukum syariah untuk menciptakan produk dan jasa yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat terkini beserta akad-akadnya, merumuskan dan menjalankan kebijakan yang sesuai prinsip syariah serta memberikan pelayanan nasabah sesuai adab dan tuntutan syariah.

Untuk menjalankan peranan strategis tersebut, SDM syariah harus merupakan SDM yang berkualitas dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh. Anjuran bekerja dengan sungguh-sungguh dalam islam tujuannya tidak hanya untuk mendapatkan keuntungan di dunia saja melainkan keuntungan di akhirat kelak. Dalam hadist riwayat Thabrani diisyaratkan:

يتقنهانالعملاحدكعملاذايحبللهاان

Artinya: *"sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kalian yang melakukan pekerjaannya dengan itqon (tepat, terarah, jelas dan tuntas".*(HR.Thabrani).

Semakin pesatnya persaingan antar bank tentunya tidak akan lepas dari peranan sumber daya insani yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya insani yang berkualitas akan dapat menghasilkan produk-produk dan jasa yang berdaya saing kuat. Untuk mendapatkan sumber daya insani yang berkualiatas tersebut tentunya haruslah memperhatikan aspek dari sumber daya insani itu sendiri seperti latar belakang pendidikannya, pelatihan yang diberikan, dan lingkungan kerja sekitar.[5]

Pelatihan didefenisikan sebagai suatu teknik untuk memperbaiki kompetensi kerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Pada awalnya pelatihan karyawan hanya diperuntukan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan. Karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.[6]

Tujuan utama pelatihan diantaranya yaitu : Memperbaiki kinerja karyawan, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, membantu memecahkan permasalahan operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Sedangkan manfaat dari program pelatihan menurut Simamora yaitu: Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas,

[5]Rizky Sukma Wijaya, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan.*Skripsi Sarjana Pada FEBI UIN Raden Intan Lampung, 2019, tidak diterbitkan, hal.5-6.

[6]Wilson Bangun,*Manajemen Sumber Daya Manusia,*(Jakarta:Erlangga,2012),hal.231.

membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan, dan memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manuia.[7]

Dalam perencanaan suatu program pelatihan perlu memperhatikan 3 faktor penting yaitu: a) Kesiapan peserta pelatihan, para calon peserta pelatihan haruslah mempunyai keterampilan-keterampilan dasar yang dibutuhkan, seperti motifasi dan efektifitas diri. b) Kemampuan pelatih, perbedaan latar belakang sesorang merupakan suatu tantangan dalam suatu organisasi, untuk itu pelatih harus menguasai lebih banyak ilmu pengetahuan agar dapat menjalankan tugas dengan optimal. c) Materi pelatihan yang disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan.[8]

Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di mana lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. untuk itu suatu organisasi haruslah menyediakan fasilitas lingkungan kerja yang baik dan memadai. Misalnya pada lingkungan fisik haruslah menyediakan tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan kerja yang bersih, sirkulasi udara yang baik, pewarnaan, penerangan yang baik dan lain sebagainya. Begitupun dengan lingkungan non fisik seperti hubungan karyawan didalam organisasi baik dengan atasan, bawahan maupun sama

[7]Deni Triasmoko Dan Moch.Djudi Mukzam, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan",*Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.12 No.1 Juli 2014, hal.3-4

[8]Rahayu Fitri, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BNI Syariah Cabang Utama Kota Pekan Baru", *JOM FISIK*, Vol.3 No.2 Oktober 2016, hal.4-5.

jabatan, kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menunjang semangat kerja yang tinggi dari karayawan.[9]

Kinerja karyawan menunjukan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah di tetapkan. Menurut Wirana setiap indikator diukur berdasarkan kriteria standar. a) *Kuantitatif* yaitu menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. b) *Kualitatif* yaitu melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. c) Ketepatan waktu yaitu kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.[10]

Sebagai hasilnya diketahui bahwa seorang karyawan akan masuk dalam tingkat kinerja tertentu. Kinerja karyawan dapat dikelompokan ke dalam : tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokan melampaui target, sesuai target atau dibawah target.

Sedangkan pengukuran kinerja yaitu melihat seberapa jauh perkembangan kemampuan sumber daya insani dalam menghasilkan

[9]Nurul Mutmainah, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kc Semarang*. Skripsi Sarjana Pada FEBI IAIN Salatiga, 2017, tidak diterbitkan, hal.3-4.

[10]Deni Triasmoko dan Moch.Djudi Mukzam, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, hal.4-5.

barang dan jasa, termasuk informasi dalam mencapai tujuan organisasi.[11]

Keberhasilan utama organisasi yaitu layanan yang berkualitas tinggi dan tepat waktu, tenaga kerja yang berkualitas, sistem keuangan yang baik dan hasil produk yang berkualitas.

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

Allah SWT Berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :



Artinya:"*Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung".(Q.S Al-Jumu'ah: 10)*

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal ini telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.[12]

---

[11]Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Bebasis Kompetensi Edisi Revisi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), hal.96.

[12]Multitamah, *Islamic Business Strategi For Enterpreneurship*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), hal.20

Tabel 1.1
Latar Belakang Pendidikan Karyawan BSM KCP Tanjung Pati 2019

No	Pendidikan	Jabatan	Jumlah
1	Teknik	Branch manager, Mikro analis	2
2	Ekonomi Islam	Costumer service, Admin mikro	2
3	Pertanian, Biologi	Teller	2
4	Akuntansi syariah,	Marketing consumer	1
5	Ekonomi	SDM/GGS, Mitra mikro	2
6	Hukum, Biologi	Marketing mikro, BOSM	2
7	Peternakan,Psikologi	Marketing pensiun	2
8	Ekonomi, SLTA, SMK	Driver,OB, Security	5
Jumlah		18	

Sumber: Hasil wawancara dengan Yola Fatma, Marketing Pensiun BSM KCP Tanjung Pati tanggal 4 Oktober 2019.

Saat ini jumlah karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Pati Payakumbuh sebanyak 18 orang. Yang memiliki latar belakang pendidikan sebagaimana yang terlihat pada tabel diatas.

Pada Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Pati ditemukan masalah, yaitu hanya 3 orang karyawan yang berlatar belakang pendidikan syariah selebihnya berlatar belakang pendidikan konvensional. Dari data diatas terdapat perbandingan jumlah karyawan yang berlatar belakang pendidikan syariah dan konvensional. Dilapangan karyawan yang berlatar belakang pendidikan syariah lebih ramah, sopan dan menghargai nasabah dibandingkan yang berlatar belakang pendidikan konvensional lebih cuek dan kurang dekat dengan nasabah.

Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Pati memberikan pelatihan 2x dalam setahun kepada karyawannya. Namun pelatihan tidak dirasakan

oleh seluruh karyawan, sehingga karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan kurang terampil dalam bidang jabatan yang di pangku.

Disamping itu lingkungan kerja di BSM Tanjung Pati khususnya lingkungan kerja fisik kurang mendukung. Ini dilihat dari kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti sirkulasi udara yang kurang memadai, ruang kerja yang terlalu padat, tata ruang kantor yang kurang nyaman, lingkungan kerja yang kurang bersih, sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja seperti datang terlambat, tidak betah diruangan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**" Studi Kasus Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Pati.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Sedikitnya karyawan yang berlatar belakang pendidikan syariah
2. Pelatihan tidak dirasakan oleh seluruh karyawan
3. Lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung seperti lingkungan yang kurang bersih, ruang kerja yang terlalu padat, peralatan kerja yang tidak memadai, dan sirkulasi udara yang tidak bagus.

4. Belum ada penelitian yang menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah maka penulis membatasi masalah yang di teliti, penulis hanya meneliti tentang pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Pati Payakumbuh ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BSM KCP Tanjung Pati.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Sebagai salah satu syarat penting untuk mencapai gelar Strata Satu (S1) pada Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.
2. Memperluas penelitian di bagian Sumber Daya Insani (SDM)

3. Memberikan masukan untuk karyawan Bank Syariah KCP Tanjung Pati.

G. Penjelasan Judul

Penelitian ini berjudul pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami judul ini, maka penulis perlu untuk menjelaskan pengertian beberapa kata penting yang terdapat dalam judul ini, yaitu :

Latar belakang pendidikan : Dasar keterampilan atau pendidikan yang dimiliki sebelumnya.[13]

Pelatihan : Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan dan skill karyawan.[14]

Lingkungan kerja : Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya.

Kinerja : Kinerja *(performance)* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *(job*

[13]At-Tadbir, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatiahan, Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantari Pada PT Bank Rakyat Indonesia TBK Cabang Samudera Banjarmasin", *Jurnal Ilmiah Manajemen,* Vol.3 No.1, 2019, hal.13-18.

[14]Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal.126.

requeretment).

Karyawan : Orang yang bekerja di suatau perusahaan atau lembaga dan digaji dengan uang.[15]

Dari penjabaran judul diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Dalam mencapai tujuan dari perusahaan haruslah memiliki kinerja yang baik. Untuk mendapatkan kinerja yang baik maka perusahaan haruslah memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan, agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan skill yang dimilikinya, kemudian memberikan pelatihan terhadap karyawan serta memperhatikan lingkungan kerjanya.

H. Kajian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebelumnya pernah diteliti oleh :

Rafikah dengan judul **"Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada PT. BNI Syariah KC Bukittinggi)."** Dari hasil penelitian ini menyebutkan bahwa latar belakang pendidikan memberikan pengaruh sebsasar 51,6% terhadap kinerja karyawan marketing pada PT. Bank BNI Syariah KC Bukittinggi.[16]

[15]Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Erlangga, 2012), hal.231.

[16]Rafikah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pada Perbankan Syariah Pada PT. BNI Syariah KC Bukittinggi*. Skripsi Sarjana Pada FEBI IAIN Bukittinggi, 2018, tidak diterbitkan, hal.68.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu, yang mana hanya memiliki satu variabel x yaitu latar belakang pendidikan dan disini saya menambah dua variabel x yaitu pelatihan dan lingkungan kerja. Serta peneltian terdahulu objek yang diteliti fokus pada karyawan marketing sedangkan saya meneliti karayawan secara keseluruhan.

Risa Melia dengan judul **"Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Bukopin KC. Bukittinggi".** Dari hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.[17]

Perbedaan dengan penelitian terdahulu, disini saya tidak hanya membahas tentang pelatihan saja tetapi juga latar belakang pendidikan dan lingkungan kerja. Sedangkan yang diteliti oleh risa melia hanya pelatihan saja.

Meri Andayani dengan judul **" Dampak Latar Belakang Pendidikan Informal (Pelatihan) Terhadap Kinerja Karyawan (Sk; PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru)"** Dari hasil penelitian bahwa adanya dampak informal atau pelatiahan (x) yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

[17]Risa Melia, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Bukopin KC. Bukittinggi*.Skripsi Sarjana Pada FEBI IAIN Bukittinggi, 2018, tidak diterbitkan, hal.84.

kinerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Syariah Pekanbaru .[18]

Perbedaan dengan penelitian terdahulu, terletak pada variabel (x) yaitu latar belakang pendidikan informal (pelatihan) yang mana penelitian oleh Meri andriani ini hanya pada satu variabel x saja sedangkan saya memiliki tiga variabel x yang akan diteliti.

I. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan dan mendapatkan gambaran yang utuh dan terpadu mengenai kajian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan gambaran seluruh Skripsi yang meliputi: (a) Latar belakang masalah, (b) Identifikasi masalah, (c) Batasan masalah, (d) Rumusan masalah, (e) Tujuan penelitian, (f) Manfaat penelitian, (g) Penjelasan judul, (h) kajian terdahulu, dan (i) Sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dibahas tentang pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

[18]Meri Andayani, *Dampak Latar Belakang Pendidikan Informal (Pelatihan) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.* Skripsi Sarjana Pada FEBI IAIN Bukittinggi, 2018, tidak diterbitkan, hal.73-74.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang (a) Jenis Penelitian, (b) Lokasi dan waktu penelitian, (c) Sumber data, (d) Teknik pengumpulan data, (e) Teknik pengolahan data, dan (f) Teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Memaparkan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan dilapangan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan hasil penelitian, saran-saran dan penutup.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Kihajar Dewantara mengartikan pendidikan sebagai upaya suatu bangsa untuk memelihara dan mengembangkan benih turunan bangsa itu. Untuk itu, manusia sebagai individu harus dikembangkan jiwa dan raganya dengan menggunakan segala alat pendidikan dan didasarkan adat istiadat bangsa itu.[19] Zuhairin mengatakan, pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia dalam meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi rohaninya (pikiran, rasa, karsa, cipta, dan budi nurani) dan jasmani (pancaindra dan keterampilan).[20] Pendidikan, menurut Henderson merupakan suatu proses pertumbuhan dan perkembangan, sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik, berlangsung sepanjang hayat sejak manusia lahir.[21]

Menurut Heidjrachman pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan, memutuskan dan mencari solusi atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuannya, baik itu persolan dalam dunia pendidikan

[19]Engkoswara Dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Hal.4.

[20]Hamdani, *Dasar-Dasar Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hal.17-18.

[21]Uyoh Sadulloh, *Pengantar Filsafat Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta,2015), hal.55.

atau kehidupan sehari-hari.[22] Dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.[23]

Menurut beberapa pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pendidikan adalah upaya manusia untuk memajukan dan mengembangkan semua aspek kepribadian manusia, yang mencakup pengetahuannya, nilai dan sikapnnya, pikiran, jasmani dan rohani serta kebudayaan yang berhubungan dengan usaha-usaha pengembangan manusia tersebut.

2. Tujuan Pendidikan

Membicarakan tujuan pendidikan akan menyangkut sistem nilai dan norma-norma dalam suatu konteks kebudayaan, baik dalam mitos, kepercayaan, religi, filsafat, idiologi, dan sebagainya. Dalam menentukan tujuan pendidikan ada beberapa nilai yang perlu diperhatikan, seperti yang dikemukakan oleh Hummel antara lain:[24]

[22]Benny Heldrisnto, 2013:"Penyebab Rendahnya Tingkat Pendidikan Anak Putus Sekolah Dalam Program Wajib Belajar 9 Tahun Desa Sungai Kakap Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya", *http://jurmafis.untan.ac.id*, diakses pada 03 Desember 2019, Pukul 13.45).

[23]Undang-Undang Repulik Indonesia No.20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional* Pasal 1 Ayat 1.

[24]Uyoh Sadulloh, *Pengantar Filsafat Pendidikan*, hal.58-59.

a. *Autonomy,* yaitu memberikan kesadaran, pengetahuan, dan kemampuan secara maksimum kepada individu maupun kelompok, untuk dapat hidup mandiri, dan hidup bersama dalam kehidupan yang lebih baik.
b. *Equiti* (keadila), berarti bahwa tujuan pendidikan tersebut harus memberikan kesempatan kepada seluruh warga masyarakat untuk dapat berpartisipasi dalam kehidupan berbudaya dan kehidupan ekonomi, dengan memberinya pendidikan dasar yang sama.
c. *Survival,* yang berarti bahwa dengan pendidikan akan memberikan pewarisan kebudayaan dari suatu generasi kepada generasi berikutnya.

Kewajiban-kewajiban penyelenggaraan pendidikan cukup rumit atau tidak sama dengan kewajiban-kewajiban pendidik baik disekolah maupun diperguruan tinggi. Dengan demikian penyelenggaraan pendidikan tidak cukup hanya direkrut dari pendidikan-pendidikan yang sukses dan sudah berpengalaman. Suatu pekerjaan haruslah dikerjakan oleh seseorang yang memiliki profesi di bidangnya.[25]

3. Manfaat Pendidikan

Adapun manfaat dan pentingnya pendidikan bagi generasi muda menurut karinov, yaitu:[26]

[25]Made Pidarta, *Landasan Pendidikan Stimulus Pendidikan Bercorak Indonesia,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hal.6,11.

[26]Karinov, *Manfaat Pendidikan Generasi Muda*,(http://Wiki.Karinov.co.id/Manfaat-Pendidikan-Generasi-Muda/, Diakses Pada 18 Februari 2020, Pukul16:38).

1. Meningkatkan dan memberikan informasi serta pemahaman akan seluruh ilmu pengetahuan yang ada disetiap orang.
2. Untuk menciptakan generasi penerus bangsa yang unggul, hal ini sangat berhubungan dengan tersedianya berbagai jenjang pendidikan serta penjuruan yang ada.
3. Sebagai wadah untuk memperdalam suatu ilmu pengetahuan.
4. Jalan untuk mendapatkan pekerjaan yang diharapkan, dengan semakin tingginya jenjang pendidikan yang dimiliki, kemungkinan untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkanpun semakin besar.
5. Untuk membentuk pola pikir yang ilmiah, untuk mencegah adanya generasi yang bodoh.
6. Menciptakan generasi bangsa yang cerdas, tak hanya cerdas dari sisi akademik, pendidikanpun dapat membuat generasi muda mempunyai nilai moral serta integrasi yang tinggi.

4. Bentuk-Bentuk Pendidikan

Menurut Soemanto, berdasarkan perbedaan sosial-kulturalnya, lingkungan pendidikan dibagi menjadi 3 yaitu:[27]

a. Lingkungan pendidikan informal/ keluarga

Keluarga merupakan unit pertama dan institusi dalam masyarakat. Hubungan yang terdapat di dalamnya sebagian besar bersifat langsung. Dalam lingkugan ini terletak dasar-dasar pendidikan. Di sini pendidikan berlangsung dengan sendirinya

[27]Kompri, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), hal.23.

sesuai dengan tata pergaulan yang berlaku di dalamnya. Artinya, tanpa harus diumumkan atau dituliskan terlebih dahulu agar diketahui dan diikuti oleh seluruh anggota keluarga.

Sejak lahir anak telah mengenal keluarga sebagai lingkungan yang membimbingnya untuk hidup. Oleh karena itu, keberadaan keluarga sangat dibutuhkan oleh anak selama masa hidupnya. Setiap keluarga mempunyai peranan dan fungsi yang utama di dalam mengasuh anak. Segala norma yang berlaku di dalam lingkungan masyarakat dan budaya dapat diteruskan oleh orang tua kepada anaknya dari generasi yang disesuaikan dengan perkembangan masayarakat itu sendiri.

b. Lingkungan pendidikan formal/ sekolah

Pendidikan jalur formal adalah kegiatan yang sistematis, berstruktur dan bertingkat dimulai dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi dan yang setaraf dengannya, termasuk di dalamnya kegiatan studi yang berorientasi akademis dan umum, program spesialisasi dan latihan profesional yang dilaksanakan dalam waktu yang terus menerus. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Lembaga pendidikan formal ialah sekolah. Pendidikan formal (sekolah) menjadi suatu organisasi yang dirancang untuk dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kualitas

hidup masyarakat luas. Dalam hal ini sekolah harus dapat dikelola dan diberdayakan agar mampu mewujudkan predikat sebagai sekolah yang berkualitas yang mampu memproses peserta didik yang pada akhirnya akan menghasilkan produk *(output)* secara optimal.

c. Lingkungan pendidikan nonformal/ masyarakat

Pendidikan nonformal mempunyai sifat-sifat yang lebih daripada pendidikan formal: (1) pendidikan nonformal lebih fleksibel; (2) pendidikan nonformal mungkin lebih efektif dan efisien untuk bidang-bidang pelajaran tertentu; (3) pendidikan nonformal bersifat *quick yielding*, artinya dalam waktu yang singkat dapat digunakan untuk melatih tenaga kerja yang dibutuhkan, terutama untuk memperoleh tenaga kerja yang memiliki kecakapan; (4) pendidikan nonformal sangat instrumental, artinya pendidikan yang bersangkutan bersifat luwes dan murah dan dapat menghasilkan dalam waktu yang relatif singkat.

5. Tingkatan Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang dicapai

dan kemampuan yang dikembangkan. Menurut UU No.20 tahun 2003 Bab I, pasal 1 ayat 8, jenjang pendidikan formal terdiri atas:[28]

a. Jenjang pendidikan dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan tahap awal dari suatu pendidikan formal, yang terdiri dari tingkatan Sekolah Dasar (SD) merupakan tahap pertama dan kemudian Sekolah Menegah Pertama (SMP) / Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang merupakan tahapan kedua dari jenjang pendidikan dasar di Indonesia saat ini.

b. Jenjang pendidikan menengah

Pendidikan menegah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidian menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar, dan dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi ataupun memasuki lingkungan kerja.

[28]Budi Wahyono, *Jalur Dan Jenjang Pendidikan Menurut Undang-Undang Sikdiknas*, (http://www.Pendidikanekonomi.co.id / Diakses pada 18 februari 2020, pukul 17:50).

c. Jenjang pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, menciptakan ilmu penegetahuan, teknologi dan kesenian.

Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang dapat berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut, dan universitas. Output pendidikan tinggi diharapkan dapat mengisikebutuhan yang beraneka ragam dalam masyarakat.

6. Kaitan Latar Belakang Pendidikan Dengan Kinerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaanya. Selain latar

belakang pendidikan karyawan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh masa kerja atau pengalaman kerja karyawan.[29]

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Neo menyebutkan *training refers to a planned effort by a company to facilitate the learning of jobrelated knowledge, skiil and by employees.*Yang berarti bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan.[30] Menurut Kaswan, pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.[31] Menurut T. Hani Handoko pelatihan *(Training)* dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Kegiatan pelatihan merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.[32]

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan

[29]Kadek Yogi Setiawan, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawa", *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Vol.5 No.1 Tahun: 2015, hal.2-3.

[30]Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal.126.

[31]Ali Chaerudin, *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan SDM*, (Sukabumi: CV Jejak, 2019), hal.263.

[32]T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hal.103.

memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dikerjakan karyawan tersebut.

2. Tujuan Pelatihan

Sebelum menyelenggarakan pelatihan perusahaan akan menjelaskan tujuan-tujuan pelatihan dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Menurut Simamora, tujuan utama pelatihan diantaranya adalah:[33]

a. Memperbaiki kinerja
b. Memuthakirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan
d. Membantu pemecahan permasalahan operasional
e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
g. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

3. Prinsip-Prinsip Pelatihan

Pelatihan dilakukan dengan berpedoman kepada sejumlah prinsip yang saling berkaitan. Mangkunegoro menyatakan, bahwa prinsip pelatihan adalah sebagai berikut:[34]

[33]Denny Triasmoko Dan Moch.Djudi Mukzam, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.12 No.1 Juli 2014, hal.3-4.

[34]Sri Langgang Ratnasari Dan Yeni Hartati, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*, (Jawa Timur: Qiara Media, 2019), hal. 112.

a. Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan kepada tahapan-tahapan.
b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
c. Pelatiahan harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
d. Adanya penguatan guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
e. Menggunakan konsep pembentukan perilaku.

4. Keuntungan Pelatihan

Adapun keuntungan baik bagi karyawan maupun perusahaan setelah mengikuti pelatihan sebagai berikut:[35]

a. Akan memiliki kemampuan

Artinya karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain setelah mengikuti pelatihan, kemampuan calon karyawan akan bekerja lebih baik terutama dalam hal kecepatan, ketepatan dan kesempurnaan hasil pekerjaannya.

b. Sikap dan mental karyawan

Artinya dalam pelatihan, juga dilatih untuk menanamkan sikap mental karyawan menjadi lebih baik. Sikap dan mental karyawan diharapkan menjadi lebih positif dibanding sebelumnya.

[35]Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*, hal.128-130

c. Kerja sama

Artinya dilembaga pelatihan karyawan dibentuk untuk dapat bekerja sama antar teman dan saling menghargai.

d. Disiplin kerja

Artinya karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan tentang disiplin dalam bekerja, sehingga setelah menyelesaikan pelatihan maka disiplin kerjanya telah tertanam.

e. Perilaku karyawan

Pelatihan juga akan mampu mengubah pandangan atau perilaku karyawan kearah yang lebih positif.

f. Jenjang karier

Artinya dengan melalui pelatihan calon karyawan akan dapat menentukan jenjang kariernya kedepan, karena salah satu cara untuk meningkatkan jenjang karier adalah mengikuti pelatihan sebanyak mungkin. Bahkan terkadang pelatihan dianggap sebagai salah satu syarat untuk meningkatkan jenjang karier seseorang.

g. Loyalitas dan rasa memiliki

Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan meningkatkan rasa memiliki dan bagian dari perusahaan, sehingga akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan membela perusahaan dalam berbagai kepentingan dengan berbagai cara.

h. Pengetahuan baru

Artinya dalam pelatihan semua informasi akan diberikan, sehingga makin sempurnalah pengetahuan yang diperoleh karyawan.

5. Proses Pelatihan

Penerapan pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis. Pelaksanaan proses pelatihan akan mengurangi ketidakpastian, tetapi lebih mengarah kepada pencapaian tujuan yang lebih pasti. Adapun proses pelatihan meliputi :[36]

a. Kebutuan pelatihan

Dalam analisis kebutuhan pelatihan, ada tiga sumber yang menjadi pertimbangan yang penting untuk diperhatikan, antara lain, analisis organisasi, analisis pekerjaan, dan analisis individual.

b. Perencanaan pelatihan

Untuk mencapai hasil yang efektif, perlu diperhatikan konsep pembelajaran. Dalam merancang pelatihan terdapat tiga faktor penting yang perlu diperhatikan, antara lain, kesiapan peserta pelatihan, kemam puan pelatih dan materi pelatihan.

c. Pelaksanaan pelatihan.

Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan ketetapan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi.

[36]Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal.204-205

6. Metode-Metode Pelatihan

Begitu pentingnya pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan. Ada beberapa metode pelatihan tenaga kerja, antara lain:[37]

a. Metode *On-The-Job Training*

Merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Dengan metode ini lebih efektif dan efesien pelaksaan latihan karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Metode yang digunakan adalah; (1) Rotasi pekerjaan, merupakan pemindahan suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja, (2) Penugasan yang direncanakan, (3) Pembimbingan, pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya, (4) Pelatihan posisi untuk dapat menempati posisi tertentu.

b. Metode *Off-The-Job Training*

Pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat kepada pelatihan. Pelatih didatangkan dari luar organisasi. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik: (1) *Businiss games*, peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, (2) *vestibule school*, tenaga kerja

[37]Wilson Bangun,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal.210

dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya, (3) *case study*, peserta dilatih dengan mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Adam Ibrahim Indrawijaya lingkungan kerja adalah : "*the inveronmet of an organization is composed of those variables that affect the performance of the organization, but over which the organization has little or no direct control",* (Lingkungan suatau organisasi / kerja terdiri dari beberapa variabel yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi suatau organisasi, tetapi organisasi itu sedikit tidak bisa mempengaruhi lingkungan tersebut).[38] Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.[39] Menurut Robin Manik & Syafrina lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi

[38]Adam Ibrahim Indrawijaya, *Teori Perilaku Dan Budaya Organisasi*, (Bandung: PT.Refika Aditama, 2010), hal.164

[39]Hendry Wijaya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin", *Jurnal Ekonomi*, Vol.2 No.1 Edisi Februari 2017, hal.42-50.

yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi.[40]

Berdasarkan beberapa pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya .

2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:[41]

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja secara keseluruhan, yakni segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang menyangkut aspek fisik atau nyata yang dapat dilihat secara kasat mata.

dalam hal ini adalah keadaan fisik kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Unsur-unsur yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu:

[40]Nova Safrina, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri", *Jurnal Lembaga keuangan Dan Perbankan*, Vol.3 No.2, Juli – Desember 2018, hal.83-98.

[41]Nadya Lifa Ningrum Dan Arik Prasetya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis*,Vol.11 No.1, Juni 2014, hal.1-2.

1) Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya / penerangan mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam menunjang pekerjaan, apabila cahaya ditempat kerja kurang bagus misalnya lampu di dalam suatu ruangan redup atau terlalu terang akan mengganggu konsentrasi dan kenyamanan dalam bekerja

2) Temperatur ditempat kerja

Temperatur ditempat kerja adalah hal yang tidak dapat diabaikan karena hal ini juga berperan dalam memberikan kenyamanan kerja.

3) Kebersihan

Kondisi lingkungan kerja yang bersih akan mendukung karyawan untuk lebih produktivitas dalam bekerja. Apabila keadaan lingkungan kerja kotor akan membuat rasa tidak nyaman untuk berada ditempat kerja, sehingga karya tidak lagi fokus dalam menjalankan pekerjaannya.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.

5) Kebisingan

Kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebising mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi

kesehatan seseorang serta mengacaukan kosentrasi dalam bekerja.

6) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tatawarna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tapi berkaitan juga dengan cara mengatur tataletak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

7) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang didalamnya, termasuk semua orang yang menjadi anggota orgaisasi tersebut, diaman perilaku tersebut dipengaruhi oleh kebiasaan dan budaya organisasi.

Adapun unsur-unsur lingkungan kerja non fisik menurut Hariandja yaitu:[42]

[42]Nela Prima Rahmawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.8 No.2, Maret 2014, hal.3-4.

a) Hubungan antara atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas utnuk dikerjakan bawahan. Hubungan atau interaksi anatara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta mengahrgai satu sama lain agar tercipta lingkungan kerja yang nayaman.

b) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Menurut Hariandja hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Prawirosentoso, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.[43] Menurut robbins kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan

[43]Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*, (Jakarta: Garaha Ilmu, 2012), hal.5.

kesempatan. Sedangkan Ivancevich, menyebutkan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diingikan oleh organisasi.[44] Menurut Oxford Dictionary, kinerja (*performance*) meruakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fingsi organisasi.[45]

Menurut beberapa pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melakukan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kinerja Karyawan

Lijan Poltak Sinambela, mengemukakan bahwa kinerja karyawan atau pegawai didefenisiskan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.[46] Gibson mengatakan kinerja karyawan atau individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengaharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.[47]

[44]Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*, hal.183.
[45] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasisis Kompetensi Edisi Revisi*, hal.86.
[46]Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*, hal.5-6
[47] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*, hal.182-183.

3. Penilaian Kinerja

Davis mengatakan bahwa, penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu pegawai. Jadi kinerja perlu dilakukan melalui suatu proses tertentu seperti yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan.[48]

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang di peroleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik, demikian sebaliknya. Begitupun dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. [49]

Kinerja merupakan prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

4. Asas-Asas Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir,dalam praktiknya asas-asas penilaian untuk melakukan penilaian kinerjaharus dilakukan:[50]

a. Secara objektif

[48]Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*, hal.185.
[49]Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal.231.
[50]Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*, hal.201-203.

Objektif artinya penilaian haruslah dilakukan tampa memihak dan sesuai dengan kenyataan yang ada. Seperti, terukur yaitu penetapan standar tertentu untuk mengukur kinerja. Menantang, artinya pekerjaan yang diberikan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk mengerjakannya. Berdasarkan tingkat kebutuhan yang paling penting hingga yang yang bisa ditunda pemenuhannya.

b. Secara adil

Adil artinya dalam menilai harus memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan. Adapun keadilan dapat dilakukan berdasarkan:

1) Pembagian tugas disesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki.
2) Penilaian disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja atau organisasi.
3) Penilaian dilakukan secara objektif dengan didukung data dan informasi yang ada.

c. Secara transparan

Artinya dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian. Transparan dalam hal:

1) Adanya parameter untuk mengukur kinerja serta sumber data yang digunakan, misalnya kategori penilaian, bobot dan yang memberikan nilai.
2) Mengumumkan hasil penilaian secara terbuka.

5. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (a) manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM di masa yang akan datang; dan (b) menajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.[51]

McGregor mengklasifikasikan tujuan penilaian kinerja dapat dibagi tiga bagian, yaitu:[52]

a. Adminstratif, menyediakan dengan rapi cara untuk menentukan promosi, mutasi karyawan, dan kenaikan gaji.
b. Informatif, memberi masukan data kepada manajemen mengenai kekuatan dan kelemahan dari para bawahannya langsung dan individu-individu lainnya dalam organisasi.

[51]Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal.551.

[52]Veithzal Rivai Zainal dkk., *Islamic Human Capital Management*,hal.413.

c. Motivasional, menciptakan pengalaman belajar yang dapat memotivasi para pegawai untuk mengembangkan diri sendiri dan meningkatkan kinerja mereka.

Sedangkan penilaian kinerja bermanfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan yakni:

a. Karyawan yang dinilai; meningkatkan moticasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan, dan lain-lain.
b. Penilaian; kesempatan mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya, kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap, memperoleh pemahaman yang lengkap terhadap karyawan mengenai rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka, dan lain-lain.
c. Organisasi; perbaikan seluruh simpul unit yang ada didalam perusahaan, meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan, meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan, dan lain-lain.

6. Komponen Penilaian Kinerja

Terdapat banyak kriteria yang harus diberikan dalam komponen penilaian kinerja. Menurut Kasmir, komponen penilaian kinerja yang umum diberikan yaitu:[53]

a. Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Tingkat kehadiran karyawan biasnya dihitung berdasarkan harian, mingguan, atau bulanan tergantung dari kebijakan perusahaan. Kehadiran biasanya dihitung dengan tingkat persentase tertentu. Kehadiran yang jumlahnya kurang dari 100% dianggap kinerjanya kurang.

b. Kejujuran

Merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kejujuran karyawan biasanya dilakukakan dengan indikator yaitu: perbuatan dan komunikasi.

c. Tanggung jawab

Yaitu karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.

d. Kemampuan (hasil kerja)

[53] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*, hal.203-205.

Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan pada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

e. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas juga dapat dilihat dari pernah atau tidak seseorang melakukan penghianatan terhadap perusahaan.

f. Kepatuhan

Merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan.

g. Kerja sama

Kerja sama merupakan saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerja sama bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.

h. Prakarsa

Prakarsa merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan.

7. Indikator Kinerja

Banyak terdapat pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator*, Moeheriono mendefinisikan bahwa:[54]

a. Indikator kerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
b. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
c. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran ada tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
d. Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Menurut Kasmir, untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:[55]

a. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian dari suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

b. Kuantitas (jumlah)

[54]Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Bebasis Kompetisis Edisi Revisi*, hal.108.
[55]Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*, hal.208-210.

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

d. Penekanan biaya

Perlunya efektivitas biaya diseluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya.

e. Pengawasan

Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

f. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama

lainsaling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

E. Landasan Syariah

1. Konsep Pendidikan Dalam Islam

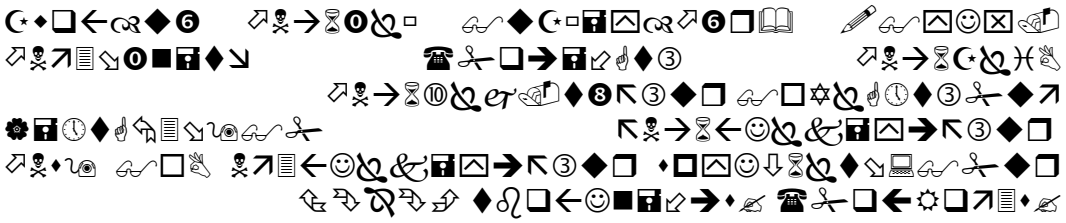
Sebagian ahli pendidikan Islam menyebut istilah pendidikan dengan *tarbiyah*. *Tarbiyah* makna asalnya mengurus pohon dengan talent. *Tarbiyah* artinya proses pembentukan karakter siswa untuk mencapai kesempurnaan etika, memiliki kemahiran, menguasai ketajaman analisis, mempunyai kemampuan membaca diri *(self digest),* dan cakap mengungkapkan ide melalui bahasa verbal dan penataan kata dalam bentuk tulisan.

Imam Al-Ghazali memaknakan pendidikan sebagai proses pembiasaan *(riyadhah).Riyadhah* artinya menaklukan dan menundukan anak kuda serta mengajarinya berlari. Pembiasaan yang dimaksud oleh Al-Ghazali adalah upaya menimbulkan respons siswa melalui bimbingan dan fiskal.

Dalam bahasa Arab, istilah pendidikan juga dikenal dengan *ta'lim* berasal dari kata *'allama* yang berarti proses transmisi ilmu pengetahuan pada jiwa manusia sebagai individu tanpa adanya batasan dan ketentuan. Makna asal *ta'lim* adalah memberikan tanda khusus pada suatu benda. Menurut Muhammad Naquib Al-Attas, kata *ta'lim* artinya proses pengajaran tanpa adanya pengenalan secara mendasar. Menurutnya, jika istilah *ta'lim* jika disamakan dengan istilah *tarbiyah,*

ta'lim mmpunyai makna pengenalan tempat segala sesuatu sehingga maknanya lebih universal dari pada istilah *tarbiyah* karena kata *tarbiyah* tidak meliputi segi pengetahuan dan hanya mengacu pada kondisi eksternal.[56]

Al-ta'lim yang berarti pengajaran adalah sebagai mana dijumpai dalam Q.S Al-Baqarah (2): 151:

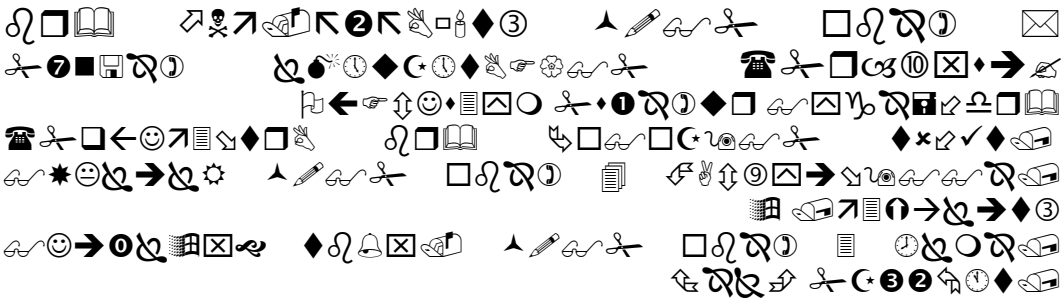


Artinya:*"sebagaimana kami telah mengutus kepadamu rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al- Kitab dan Al-Hikmah (As-Sunnah), serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui".*(Q.S Al-Baqarah :151)

Diantara penyempurna nikmat itu ialah dengan mengutus seorang rasul, yaitu Nabi Muhammad SAW yang membacakan ayat-ayat Allah, membebaskan umat dari penyakit syirik dan kejahatan-kejahatan jahiliyah, mengajarkan Al-Qur'an serta hikmah dan mengajarkan apa yang belum mereka ketahui, sehingga umat islam menjadi umat yang memimpin manusia ke arah kemajuann dan kebahagiaan.[57]

Ayat ini menunjukan perintah Allah SWT kepada Rasulnya untuk mengajarkan (*ta'li*m) Al-Kitab dan Al-Sunnah kepada umatnya.Dalam Surah An-Nisa ayat 58:

[56]Hamdani, *Dasar-Dasar Kependidikan,* hal.14.
[57]Tafsir Kementrian Agama RI, *(Https://risalahmuslim.id/quran/al-baqarah/2-151/).*



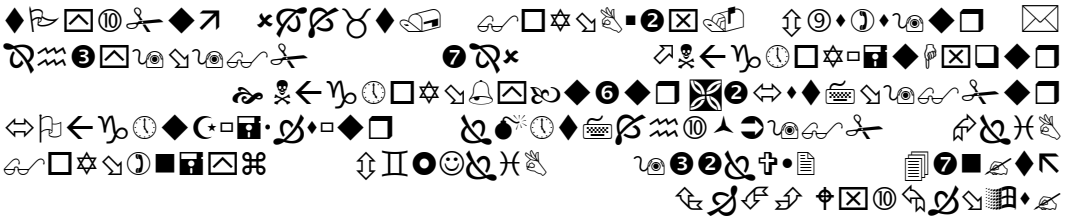
Artinya: *"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanatkepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat."*(Q.S An-Nisa [4] :58)

Setiap urusan haruslah diberikan kepada ahlinya sehingga urusan tersebut dikerjakan secara propessional. Namun jika sebaliknya pekerjaan atau suatu urusan diberikan kepada seseorang yang bukan profesinya maka urusan atau pekerjaan tersebut tidak akan dapat diselesaikan malah akan membawa kepada kehancuran serta kekecewaan bagi orang banyak.[58]

2. Konsep Pelatihan Dalam Islam

Pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi karyawan baru dan karyawan lama, pelatihan disefenisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Karena manusia itu diberikan keistimewaan oleh Allah melebihi makhluk lainnya, manusia bisa mengembangkan potensinya, seperti yang tercantum dalam surah Al-Isra ayat 70:

[58]Veithzal Rivai Zainal dkk., *Islamic Human Capital Management*, hal.252.

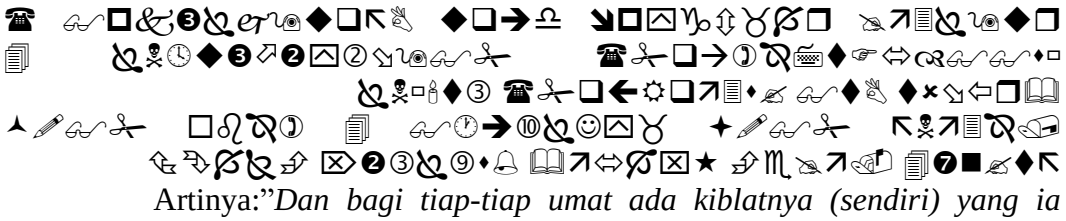


Artinya : "*Dan Sesungguhnya Telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan,kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang Sempurna atas kebanyakan makhluk yang Telah kami ciptakan."* (Q.S Al-Isra [17] : 70).

Allah SWT telah memuliakan manusi dengan mengkaruniakan pengetahuan, akal, bentuk yang paling baik dibanding makhluk yang lainnya. Allah telah memberikan rezeki dari yang baik-baik dan Allah lebihkan mereka atas kebanyakan makhluk yang telah Allah ciptakan, seperti hewan-hewan ternak dan hewan-hewan liar dengan kelebihan yang sempurna.[59]

3. Konsep Lingkungan Kerja Dalam Islam

Sebagaimana dijelaskan dalam surah Al-Baqarah [2]: 148, yang berbunyi:



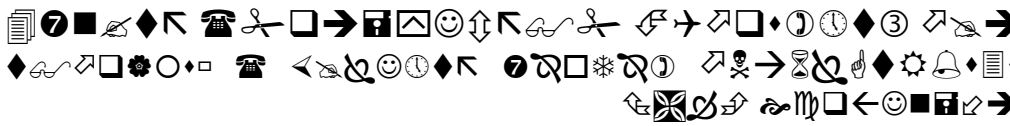
Artinya:"*Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu."*(Q.S Al-Baqarah [2]: 148).

[59]Veithzal Rivai Zainal dkk., *Islamic Human Capital Management*, hal.238.

Ayat ini menjelaskan bahwa setiap umat memiliki arah tertentu yang mereka jadikan sebagai kiblat, baik sifatnya kongkrit maupun abstrak. Salah satunya ialah perselisihan mereka tentang arah kiblat dan tentang apa yang Allah syariatkan untuk mereka. Jadi, tidak ada masalah bila arah kiblat bermacam-macam, jika hal itu berdasarkan perintah dan ketentuan Allah. Maka berlomba-lombalah kamu wahai orang-orang beriman untuk melakukan kebajikan yang diperintahkan kepadamu. Dan kelak pada hari kiamat Allah akan mengumpulkan kalian dari manapun kalian berasal untuk memberimu balasan yang setimpal dengan amal perbuatanmu. Sesungguhnya Allah maha kuasa atas segala sesuatu.[60]

4. Konsep Kinerja Dalam Islam

Surah Al-Azumar ayat 39:



Artinya*:Katakanlah:"Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui.* (Q.S Al-Azumar [39] : 39).

Suatu pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakuakan suatu penilaian. Artinya perlu ada usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat

[60] A.Ridwan Amin Dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori Dan Praktik*,(Jakarta:Salemba Empat,2010), hal.234.

diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum.[61]

Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Isra 84 sebagai berikut:



Artinya: *Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*(Q.S Al-Isra [17] : 84).

Kinerja karyawan mereka bandingkan dengan strandar-standar yang telah ditentukan sehingga dengan demikian mereka dapat menuntut hasil-hasil yang diinginkan sehingga mengambil tindakan-tindakan yang korektif terhadap kinerja yang kurang.

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.[62]

F. Kerangka Kerja Penelitian

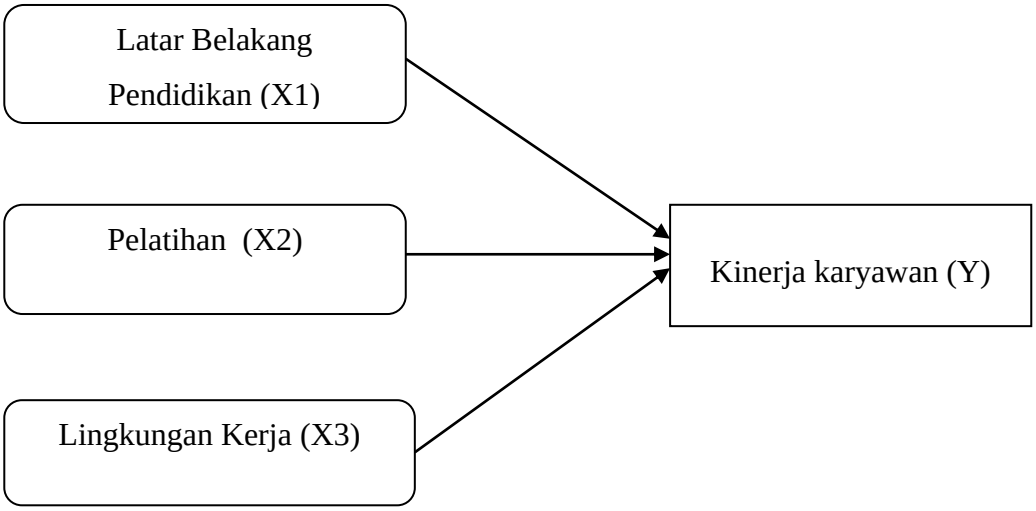
Didukung oleh penelitian terdahulu, yang menyatakan ada hubungan latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan.Ada hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan, ada hubungan lingkungan

[61] Veithzal Rivai Zainal dkk., *Islamic Human Capital Management*, hal.410.
[62] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*, hal.184.

kerja dengan kinerja karyawan. Yang dibahas oleh Rafikah yang berjudul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pada Perbankan Syariah.[63] Penelitian oleh Risa Melia dengan judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukan ada hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan.[64]

Ligkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan Dimana lingkungan kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai akan tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja.[65]

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori diatas maka dapat disusun kerangka kerja pemikiran sebagai berikut:



[63]Rafikah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pada Perbankan Syariah Pada PT. BNI Syariah KC Bukittinggi*. Skripsi Sarjana Pada FEBI IAIN Bukittinggi, 2018, tidak diterbitkan, hal.68.

[64]Risa Melia, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Bukopin KC. Bukittinggi.*Skripsi Sarjana Pada FEBI IAIN Bukittinggi, 2018, tidak diterbitkan, hal.84.

[65]Nurul Mutmainah, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kc Semarang*. Skripsi Sarjana Pada FEBI IAIN Salatiga, 2017, tidak diterbitkan, hal.36.

Gambar 2.1

Kerangka kerja pemikiran

G. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah. Hipotesis juga dapat dikatakan kesimpulan sementara, merupakan suatu (*construk*) yang masih perlu dibuktikan kebenarannya, suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya. [66]

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 :Diduga latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 :Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 :Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 :Diduga latar belakang pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

[66] A. Muri Yusuf, *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama,* (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2016), hal.130.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian *korelasional*. Penelitian *korelasi* atau *korelasional* adalah penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan analisis pada data Numerical (angka) yang diolah dengan metode statistik.[67]

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian dilakukan pada PT Bank syariah Mandiri KCP Tanjung Pati Payakumbuh. Alasan memilih lokasi ini yaitu karena penulis sudah melakukan pengamatan selama magang di Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Pati. Dan terdapat permasalahan-permasalahan yang terkait dengan judul penelitian, yaitu: 1) sedikitnya

[67] Bungaran Antonius Simanjuntak dan Soedjito Sosrodihardjo, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2009), hlm.12.

karyawan yang berlatartar belakang pendidikan syariah, 2) pelatihan tidak dirasakan oleh seluruh karyawan, 3) lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung, seperti lingkungan yang kurang bersih, ruang kerja yang terlalu padat, tidak adanya sirkulasi udara.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang dilakukan yaitu pada bulan Oktober - skripsi ini disetujui untuk munaqasah, guna memperoleh data dan keterangan dari pegawai serta data-data lain yang berkaitan dengan topik-topik penelitian.

C. Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua metode dalam pengambilan data, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer adalah sekumpulan data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang akan diteliti.[68] Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah data yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan, proses dan bentuk pelatihan, tentang bagaimana lingkungan kerja dan bagaimana kinerja karyawan. Untuk memperoleh data tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan karyawan BSM KCP Tanjung Pati bagian SDM. Disamping wawancara peneliti juga memperoleh data dari para karyawan dengan cara menyebar kuisioner

[68] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2008), hal.57.

yang telah disediakan oleh peneliti. Kuisioner tersebut di design dengan menggunakan skala *likert*.

2. Data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung atas permasalahan yang akan dibahas. Data sekunder yang penulis gunakan yaitu data tentang pelatihan yang pernah dilakukan di BSM KCP Tanjung Pati yang diperoleh dari karyawan bagian SDM.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

   Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian. Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan tentang lingkungan kerja yang ada di BSM KCP Tanjung Pati.

2. Kuisioner

   Kuisioner berarti serangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu diberikan pada sekelompok individu dengan maksud memperoleh data. Responden dari kuisioner ini adalah seluruh karyawan pada PT.Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Pati Payakumbuh. Kuisioner yang digunakan adalah *skala likert* yang merupakan suatu series butir (butir soal). Responden hanya memberikan persetujuan atau ketidak setujuan terhadap butiran soal tersebut. Skala ini dimaksud untuk mengukur sikap individu dalam

dimensi sama dan individu menempatkan dirinya kearah suatu komunitas dari butir soal.[69]

Jenis kuisioner yang digunakan adalah kuisioner tertutup, dalam kuisioner tertutup alternatif jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu. Responden hanya memilih dari alternatif yang telah disediakan.[70]

E. Populasi

Didalam metodologi penelitian yang dimaksud populasi adalah merupakan objek penelitian. Populasi adalah sekelompok unsur atau elemen yang dapat berbentuk manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, benda, atau objek maupun kejadian yang terdapat dalam suatu area /daerah tertentu yang telah ditetapkan. [71]

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Pati kota Payakumbuh yang berjumlah 18 orang. Karena subjek penelitian kurang dari 100, maka diambil semua karena penlitian merupakan penelitian populasi.

F. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (Variabel X) dalam penelitian ini yang menjadi Variabel Bebas adalah Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan Kerja pada Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Pati.

[69]A.Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenadamedia, 2014), hal.222

[70]A.Muri Yusuf, *Metode Penelitian*, hal.202

[71] Rizky Sukma Wijaya, Skripsi: "*Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan",* hal.57

2. Variabel Terikat (Variabel Y) dalam penelitian ini yang menjadi Variabel Terikat adalah Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Pati.

G. Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dibedakan atau mempunyai variasi nilai. Yang dimaksud dengan variasi nilai adalah kemungkinan nilai-nilai yang dimiliki oleh unit analisa berdasarkan variabel yang diukur. Berikut dijelaskan defenisi operasional variabel penelitian, yaitu:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional
1.	Latar Belakang Pendidikan (X_1)	Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan, memutuskan dan mencari solusi atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuannya, baik itu persolan dalam dunia pendidikan atau kehidupan sehari-hari.
2.	Pelatihan (X_2)	Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.
3.	Lingkungan Kerja (X_3)	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

		yang sudah diberikan kepadanya.

H. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterprestasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.[72]

Tabel 3.2
Tabel Instrumen Penelitian

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Latar Belakang Pendidikan (X1)	Latar belakang pendidikan karyawan adalah pendidikan terakhir karyawan berdasarkan ijazah formal.	1. Jenjang pendidikan 2. Jurusan keilmuan	1-7
Pelatihan (X2)	Sebagai proses bersistem yang didalamnya ada suatu kegiatan, yang dimaksudkan untuk pengembangan serta perbaikan kinerja para pesertanya gunan meningkatkan tujuan-tujuan organisasional bersangkutan.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Tujuan	8-15
Lingkungan Kerja (X3)	Menurut Nitisemito, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.	1. Peralatan kerja 2. Penerangan 3. Suhu udara 4. Kebersihan 5. Tata letak ruangan 6. Pewarnaa ruangan 7. Hubungan	16-35

[72]Syofian Seregar, *Statistik Perametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal.75

		antar sesama karyawan 8. Hubungan dengan atasan	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektifitas dan efesiensi 4. Pelayanan 5. Tanggung jawab dan dedikasi.	36- 51

Latar belakang pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja diukur dengan menggunakan *skala likert*. *Likert* merupakan suatu butiran soal. Responden hanya memberikan persetuan atau ketidaksetujuannya terhadap butiran soal tersebut.[73] Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor sebagai berikut:

1. Skala 5= Sangat setuju (SS)
2. Skala 4 = Setuju (S)
3. Skala 3= Netral (N)
4. Skala 3 = Tidak Setuju (TS)
5. Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

I. Teknik Analisis Data

[73]A.Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hal.130

Berdasarkan inti penyusunan diatas maka dalam melaksanakan penganalisaan penyusunan penelitian ini penulis menggunakan metode analisis yang bersifat deskriptif kuantitatif yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Metode analisi deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BSM KCP Tanjung Pati Payakumbuh.

Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Pengolahan data akan dilakukan dengan alat bantu *aplikasi software* SPSS 16.0.

1. Uji Instrumen

   a. Uji Validitas

      Validitas alat ukur mempunyai maksud suatu skala pengukuran dikatakan valid jika skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

      Menurut Husein Umar untuk menguji tingkat validitas instrumen dalam penelitian digunakan teknik analisis koefisien korelasi produk-*Moment pearson* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}\sqrt{N\sum Y - \left(\sum Y\right)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = *Koefisien korelasi Pearson* antara *item* instrumen yang akan digunakan

X = Skor masing-masing responden Variabel X

Y = Skor masing-masing responden Variabel Y

N = Jumlah Responden[74]

Keputusan pengujian validitas instrumen dengan menggunakan taraf *signifikan* 5% adalah sebagai berikut :

1) *Item instumet* dikatakan valid jika t_{hitung} lebih besar atau sama dengan $t_{0,05}$ maka item instrumen tersebut dapat digunakan.
2) *Item instrument* dikatakan tidak valid jika t_{hitung} lebih kecil dari $t_{0,05}$ maka item instrumen tersebut tidak dapat digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas adalah uji kekonsistenan instrumen untuk mengukur data. Instrumen yang *reliabel* adalah instrumen yang menghasilkan ukuran yang konsisten. Misalnya untuk mengukur, digunakan meteran yang elastis berarti instrumen tersebut tidak *reliabel*. Sebaliknya meteran tersebut jika menghasilkan ukuran yang konsisten berarti meteran *reliabel*.

Uji Reliabilitas pada penelitian *kuantitatif* dapat menggunakan *alfa cronbach*. Jika hasil perhitungan diperoleh nilai alfa minimal 0,7 berarti isntrumen yang digunakan adalah *reliabel*.

[74] Eddy Soeryanto Soegoto, *Marketing Research*, hal.126

Selain menggunakan *alfa cronbach*, uji reliabilitas juga menggunakn CFA, 1 minus residu yang diperoleh setelah diuji t hasilnya bermakna berarti instrumen yang digunakan adalah *reliabel*.[75]

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni *jika nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.*[76]

b. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t-1). Uji autokorelasi hanya dapat dilakukan pada data *time series* (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section*

[75]Sarmanu, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Surabaya: Percetakan Universitas Airlangga, 2017), hal.9

[76]Asep Saepul Hamdi, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), hal.114

seperti pada kuisioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan secara serentak pada saat yang bersamaan.[77]

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model *regresi linier* berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya. Maka antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan *varians* dari *residual* suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan *varians* dari *residual* atau pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut *homoskedastisitas*.[78]

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analsisi data dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e}$$

Dimana:

Y = *variabel dependen*

X1,X2,X3 = *variabel independen*

α = konstanta

[77]Eng. Yeri Sutopo, Dan Achmad Slamet, *Statistika Inferensial,* (Yogyakarta: Andi, 2017), hal.102

[78] Ansofino, Dkk, *Buku Ajar Ekonometriks*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hal.94

e = eror

β_1, β_2 dan β_3= koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, *variabel dependen* adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan *variabel independen* adalah Latar belakang pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Lingkungan kerja (X3).

Sehingga persaman *regresi* berganda *estimasinya*:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_{3+} e}$$

Dimana :

Y= Kinerja Karyawan

α = Konstanta dari persamaan regresi

β_1= Koefisien regresi dari variabel X1

β_2= Koefisien regresi dari variabel X2

β_3= Koefisien regresi dari variabel X3

X1= Latar Belakang Pendidikan

X2 =Pelatihan

X3=Lingkungan kerja

e = eror

Data tersebut diolah dengan bantuan alat pengujian berupa program SPSS *(Statistical Package fo Sosial Science) for Windows 16.* Model ini digunakan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

4. Koefisen Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur kebenaran penggunaan model analisis regresi. Nilai *koefisien determinasi* adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka variabel bebas makin mendekati hubungan dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan. Dari *koefisien determinasi* ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang biasanya dapat dinyatakan pula dalam proses presentase.

5. Uji Hipotesis

a. Uji (t)

Uji t atau sering diartikan sebagai uji *parsial* bertujuan untuk menguji secara *parsial* variabel babas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika propabilitas nilai t atau signifikasi < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara *parsial*. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikasi > 0,05, maka dapat dikatakann bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, peneliti merumuskan sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis untuk kasus pengujian t-test di atas, yaitu:

Ho :βi = 0, artinya tidak ada pengaruh X_1, X_2, X_3, terhadap Y.

Ha :βi ≠ 0, artinya ada pengaruh X_1, X_2, X_3, terhadap Y.

2) Menentukan t-hitung

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% maka jika t_{hitung} memiliki signifikansi lebih kecil dari 0,05 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Setelah menentukan t hitung, cari nilai t tabel menggunakan tingkat signifikan 95%. Setelah mengetahui nilai t tabel, selanjutnya bandingkan dengan nilai t hitung.

b. Uji (F)

Uji F (uji ANOVA) yaitu *Analysist of Variance*. Kegunaan uji F hampir sama dengan uji t, yaitu bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data. Namun, perbedaanya hanya pada kelompok datanya, dimana pada uji F kelompok data yang diuji dapat lebih dari dua kelompok. Pada perkembangannya, uji F paling sering digunakan untuk analisis rancangan percobaan (Experimental Design). Pada analisis ini, selain menganalisis pengaruh kelompok juga dapat menganalisis setiap perlakuan yang ada pada setiap kelompok tersebut. Untuk menganalisis ada tidaknya perbedaan atau pengaruh tersebut dalam

uji F, dibutuhkan suatu nilai standar atau nilai F tabel sebagai pembanding.[79]

Untuk pengujian uji F menggunakan bantuan *software* SPSS, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

H0: b_1 & b_2 = 0, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel latar belakang pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), lingkungan kerja (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y).

H1: b_1 & $b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel latar belakang pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), lingkungan kerja (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y).

[79]Ali Baroroh, *Trik-Trik Analisis Statistik Dengan SPSS15*, (Jakarta: PT.Elex Media Komputindo, 2008), hal.72

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Pati

1. Sejarah Bank Syariah Mandiri

Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya. Kehadirah BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak juli 1997, yang disusul dengan krisis multi dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatis yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis yang luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestruksisasi dan merekapitulisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Pada tanggal 31 juli1999 pemerintah melakukan panggabungan (merger) empat bank (Bank Dangang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero). Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Sebagai pemilik

mayoritas baru Bank Susila Bakti yang sebelumnya terkena dampak krisis.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan pembentukan Tim Pengembangan Perbankan Syariah dengan tujuan mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (Dual Banking System).

Dalam akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999 tercantum kegiatan perubahan usaha BSB dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah yang bernama PT Bank Syariah Mandiri.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi Bank umum Syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 Novenber 1999.

PT bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu

keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju yang lebih baik.

2. Visi Dan Misi Bank Syariah Mandiri (BSM)

Visi BSM " Bank Syariah Terdepan dan Modern"

a. Bank Syariah Terdepan yaitu menjadi Bank Syariah yang selalu unggul diantara pelaku industri Bank Syariah di Indonesia pada segmen consumer, Micro SME, Comercial dan Corporate
b. Bank Syariah Modern yaitu menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

Misi BSM

a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan
b. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah
c. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel
d. Mengembangkan bisnis atas dasar-dasar nilai Syariah Universal
e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat
f. Menigkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

3. Doktrin Anti Froud, Tagline dan New Ethic BSM

Doktrin Anti Froud BSM

a. Bismillah perangi froud integritas harga mati.
b. Pahami dan patuhi aturan.
c. Jaga diri, jaga keluarga, jaga kawan, jaga BSM.

Tagline BSM “Terdepan, Modern, Menentramkan”

a. Terdepan adalah komitmen BSM untuk selalu mejandi Bank. Syariah yang terbaik dan terbesar.
b. Modern adalah komitmen BSM untuk terus berinovasi baik dari sisi produk, layanan, teknologi dan sumber daya manusia yang profesional sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan perbankan syariah.
c. Menentramkan adalah komitmen BSM untuk memberikan rasa aman dan nyaman dalam melakukan aktivitas perbankan sesuai prinsip syariah bagi seluruh stakeholder.

New Ethic BSM

a. Excellent : berupaya mencapai kesempurnaan melalui perbaikan yang terpadu dan berkesinambungan.
b. Teamwork : mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi.
c. Humanity : menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan religius.
d. Integrity : manaati kode etik profesi dan berpikir serta berperilaku terpuji.

e. Custumer focus : memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan untuk menjadikan Bank Syariah Mandiri sebagai mitra yang terpercaya dan menguntungkan.

4. Produk Bank Syariah Mandiri (BSM)

Jenis usaha bank Syariah Mandiri cabang Pangkalan Tanjung pati diantaranya adalah:

a. Produk pembiayaan

1) BSM Griya

Pembiayaan BSM Griya adalah pembiayaan jangka pendek, menengah, atau panjang untuk membiayai pembelian rumah tinggal (konsumtif), baik baru maupun bekas, dilingkungan developer maupun non developer, dengan sistem akad murabahah. Akad murabahah adalah akad jual beli antara bank dan nasabah dimana bank membeli barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan margin yang disepakati.

2) BSM Implan

Pembiayaan BSM Implan adalah pemberian fasilitas pembiayaan konsumer kepada sejumlah karyawan dengan rekomendasi perusahaan atau instansi, dimana pembayaran angsurannya dikoordinasi oleh perusahaan atau instansi melalui pemotongan gaji langsung. Akad yang digunakan

pada pembiayaan implan adalah wakalah wal murabahah atau wakalah wal ijarah. Wakalah adalah antara BSM dan perusahaan atau instansi untuk verifikasi kelengkapan awal, merekomendasikan karyawan atau anggota untuk mengajukan pembiayaan dan pemotongan gaji. Murabahah adalah antara BSM dan karyawan dalam pembelian barang. Ijarah adalah antara BSM dan karyawan dalam memperoleh manfaat atas jasa pendidikan.

3) Gadai Emas

Gadai emas merupakan produk pembiayaan atas dasar jaminan berupa emas sebagai salah satu alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat. Akad yang digunakan adalah Qardh dalam rangka Rahn, maksudnya adalah pemberian pinjaman dari bank untuk nasabah yang disertai dengan penyerahan tugas agar bank menjaga barang jaminan yang diserahkan. Biaya pemeliharaan menggunakan akad ijarah yang disebut dengan ujrah.

4) Talangan Haji BSM

Talangan haji BSM merupakan pinjaman dana talangan haji dari bank kepada nasabah khusus untuk menutupi kekurangan dana untuk memperoleh kursi haji dan pada saat melunasi BPIH. Akad yang digunakan adalah Qardh wal Ijarah, maksudnya adalah akad pemberian

pinjaman dari bank untuk nasabah yang disertai dengan penyerahan tugas agar bank menjaga barang jaminan yang diserahkan.

5) Pembiayaan kepada pensiunan

Penyaluran fasilitas pembiayaan komersial/konsumer kepada para pensiunan PNS, dimana pembayaran angsurannya dilakukan melalui pemotongan uang pensiun langsung yang diterima setiap bulannya.

6) Pembiayaan umrah

Merupakan suatu upaya BSM untuk memberikan kemudahan dan keringan kepada calon nasabah dalam memenuhi kebutuhan umrah yang belum terpenuhi melaluli pembiayaan secara syariah dengan menggunakan akad ijarah.

7) BSM Warung Mikro

Merupakan pembiayaan yang digunakan untuk pengembangan usaha mikro dengan limit pembiayaan sampai denga Rp. 100.000.000,. pembiayaan ini diperuntukkan bagi perorangan (PNS, Pegawai Swasta) yang memiliki usaha dan bagi badan usaha.

b. Produk Pendanaan

1) Tabungan BSM

Merupakan tabungan dalam bentuk rupiah yang dapat di tarik dan disetor selama jam operasional dibuka. Dengan karakteristik diantaranya: berdasarkan akad mudharabah muthlaqah, menggunakan mata uang rupiah, BSM net Bangking dan BSM mobile banking, ATM dan Debit card, tabungan dengan bagi hasil yang menarik aman dan terjamin, dapat ditarik dan disetor diseluruh cabang BSM, nasabah dapat menyalurkan zakat, infak, dan sedekah melalui tabungan BSM.

2) Tabungan Mabrur

Merupakan simpanan dalam mata uang rupiah yang bertujuan membantu umat islam dalam merencanakan ibadah haji dan umrah, dengan prinsip Mudharabah Muthlaqah. Dengan karakteristiknya adalah: sarana untuk perencanaan ibadah haji, dan tidak dapat dicairkan kecuali untuk melunasi Biaya penyelenggaraan Haji/umrah.

3) Deposito BSM

Merupakan sarana investasi berjangka waktu tertentu yang dikelola berdasarkan prinsip mudharabah muthlaqah.

5. Kegiatan Harian Bank Syariah Mandiri (BSM) KCP Tanjung Pati

Aktivitas karyawan BSM dimulai pada pukul 07.45 (Senin-Kamis) dengan dibunyikan Pluit oleh Security. Diawali dengan doa pagi yang merupakan budaya dari perusahaan. Doa pagi ini juga dapat

memberikan semangat bagi semua karyawan sebelum melakukan aktivitas masing-masing. Kegiatan doa dimulai dengan pembukaan oleh moderator, kemudian dilanjutkan dengan pembacaan ayat suci Al-Quran dan pembacaan doa. Dilanjutkan dengan laporan daro Front Liner (Teller dan Costumer Service), kemudian dilanjutkan dengan pembacaan visi dan misi, doktrin anti froud, New Ethic dan Tagline BSM. Kemudian dilanjutkan dengan pengumuman beberapa informasi penting dari karyawan.

Berbeda dengan hari jumat, kegiatan dimulai lebiah awal dari biasanya yaitu pukul 07.30 WIB. Diawali dengan pembacaan secara bersama Surat Al-Kahfi atau Surat Yasin ataupun Al-ma'surat disetiap jumatnya. Kemudian dilanjutkan dengan pidato atau kultum yang disampaikan oleh petugas dan dilanjutkan dengan informasi penting dari karyawan.

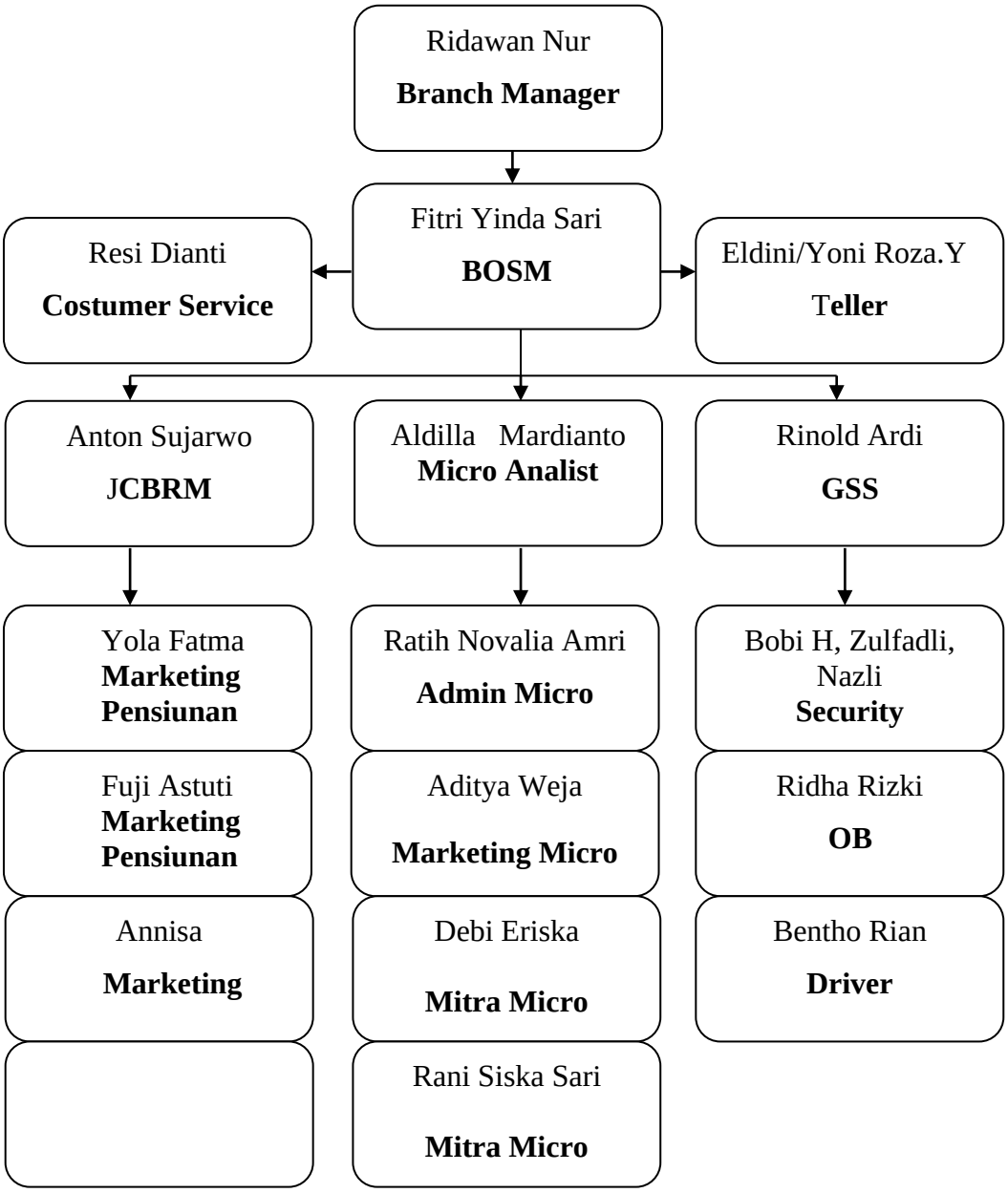
Setelah doa pagi selesai para karyawan akan memulai aktivitas masing-masing, bagi custumer service dan teller melayani nasabah di ruang utama. Bagi marketing, mereka berusaha untuk mencari nasabah yang akan mengumpulkan dana ataupun yang akan melakukan pembiayaan di Bank Syariah Mandiri. Bagi pimpinan selalu memantau dan memperhatikan setiap kinerja karyawannya, serta menyatujui setiap keputusan yang dibuat untuk kebaikan BSM. Dan begitu juga kepada karyawan OB maupun Driver mereka malakukan tugas sesuai

dengan yang diberikan kepadanya hingga berakhirnya aktivitas pada pukul 17.00 WIB.

6. Struktur organisasi BSM KCP Tanjung Pati

Struktur organisasi BSM KCP Tanjung Pati dalam melakasanakan pembagian tugas/wewenang dan tanggung jawab yang sesuai dengan kedudukan dalam organisasi yang tertulis dalam SOP karyawan/ti.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi KJKS BSM KCP Tanjung Pati



Sumber : Data BSM KCP Tanjung Pati, 2020

B. Gambaran Umum Responden

Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 18 orang yang merupakan seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Pati. Karakteristik responden didapat dari data diri responden yang berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakir, lama bekerja.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	10	55,6 %
Perempuan	8	44,4 %
Jumlah	18	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.1 menunjukan bahwa jumlah responden paling banyak adalah laki-laki sebanyak 10 responden (55,6 %) dan responden perempuan sebanyak 8 responden (44,4 %). Hal ini menunjukan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada BSM KCP Tanjung Pati adalah laki-laki.

2. Usia

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
< 30 tahun	8	44,4 %
30-40 tahun	10	55,6 %
40-50 tahun	0	0
>50 tahun	0	0
Jumlah	18	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.2 menunjukan bahwa jumlah responden yang terkumpul berdasarkan usianya adalah berusia <30 tahun sebanyak 8 responden (44,4%), usia 30-40 tahun sebanyak 10 responden (55,6%), usia 40-50 tahun dan >50 tahun sebanyak 0 responden (0%). Hal ini menunjukan bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan di BSM KCP Tanjung Pati adalah berusia 30-40 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
Non Syariah (D3 Pertanian)	1	5,6 %
Non Syariah (S1 Ekonomi)	3	16,7 %
Non Syariah (S2 Ekonomi)	1	5,6 %
Syariah (S1 Ekonomi Islam)	2	11,1 %
Syariah (S1 Akuntansi Syariah)	1	5,6 %
Non Syariah (S1 Hukum)	1	5,6 %
Non Syariah (S1 Biologi)	2	11,1 %
Non Syariah (S1 Peternakan)	1	5,6 %
Non Syariah (S1 Psikologi)	1	5,6 %
Non Syariah (S1 Teknik)	2	11,1 %
Non Syariah SMK/SMA	3	16,7 %
Jumlah	18	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.3 menunjukan bahwa jumlah responden yang terkumpul berdasarkan pendidikan terakhir adalah Syariah (Ekonomi Islam Dan Akutansi Syariah) sebanyak 3 responden (16,7%), dan yang Non Syariah (Ekonomi, Biologi, Psikologi, Peternakan, Pertanian, Hukum, Teknik, SMK,SMA) sebanyak 15

responden (83,3%). Hal ini menunjukan mayoritas responden yang menjadi karyawan di BSM KCP Tanjung Pati adalah Non Syariah.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 3 Tahun	3	16,7 %
3-5 Tahun	4	22,2 %
5-8 Tahun	7	38,9 %
>8 Tahun	4	22,2 %
Jumlah	18	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.4 menunjukan bahwa jumlah responden yang terkumpul berdasarkan lama bekerja adalah <3 tahun sebanyak 3 responden (16,7%), 3-5 tahun sebanyak 4 responden (22,2%), 5-8 tahun sebanyak 7 responden (38,9%), dan >8 tahun sebanyak 4 responden (22,2%). Hal ini menunjukan bahwa mayoritas lama bekerja responden di BSM KCP Tanjung Pati adalah 5-8 tahun.

C. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Distribusi jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuisioner pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BSM KCP Tanjung Pati adalah sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (Latar Belakang Pendidikan)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel latar belakang pendidikan yang di operasionalisasikan dengan

menggunakan 7 (tujuh) instrumen pernyataan, dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Jenjang Pendidikan						
1.	Karyawan BSM KCP Tanjung Pati harus berlatar belakang pendidikan minimal SLTA.	-	15	3	-	-
2.	Pendidikan yang sudah saya capai, memudahkan saya dalam memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	4	8	5	1	-
3.	Menurut saudara, latar belakang pendidikan akademis dapat mempengaruhi kinerja seseorang.	4	9	3	2	-
Jurusan Keilmuan						
4.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan BSM KCP Tanjung Pati harus sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini dan efektif dalam menunjang pekerjaan.	3	11	4	-	-
5.	Kinerja karyawan yang berjenjang pendidikan bukan syariah lebih berprestasi.	4	10	4	-	-
6.	Kinerja karyawan yang berpendidikan syariah lebih mampu menguasai pekerjaannya.	3	10	5	-	-
7.	Bidang ilmu pengetahuan saya berkaitan dengan pekerjaan saya saat ini.	4	6	7	-	-
	Total	22	69	31	3	1

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pernyataan variabel latar belakang pendidikan terlihat bahwa responden mayoritas memberikan jawaban dengan kategori

"Setuju". Hasil ini mengindikasikan latar belakang pendidikan pada karyawan BSM KCP Tanjung Pati sudah setuju.

2. Variabel X_2 (Pelatihan)

Distribusi jawaban responden berdasarkan Pelatihan yang di operasionalisasikan dengan menggunakan 8 (delapan) instrumen pernyataan, dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Instruktur						
1.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.	4	12	2	0	0
2.	Instruktur pelatihan menyampaikan materi sesuai dengan topik pelatihan.	7	9	2	-	-
Peserta						
3.	Pelatihan diikuti oleh seluruh karyawan BSM KCP Tanjung Pati 2x dalam setahun.	4	5	3	2	-
4.	Saya selalu mengikuti sitiap kali diadakan pelatihan.	4	5	7	1	1
Materi						
5.	Materi pelatihan kerja yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan.	4	11	3	-	-
6.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.	4	9	4	1	-
Tujuan						
7.	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.	6	8	4	-	-
8.	Dengan adanya pelatihan membuat saya lebih bersemangat	7	10	1	-	-

	dalam menjalankan pekerjaan.					
	Total	41	72	26	4	1

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pernyataan variabel pelatihan terlihat bahwa responden mayoritas memberikan jawaban dengan kategori "**Setuju".**

3. Variabel X_3 (Lingkungan Kerja)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel Lingkungan Kerja yang di operasionalisasikan dengan menggunakan 20 (dua puluh) instrumen pernyataan, dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Peralatan Kerja						
1.	Peralatan kerja saya sudah modern dan sudah memadai.	4	7	7	-	-
2.	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.	5	8	4	1	0
Penerangan						
3.	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak menyilaukan.	4	10	4	-	-
4.	Pencahayaan yang kurang tepat akan menggangu saya dalam bekerja.	5	9	4	-	-
Suhu Udara						
5.	Sirkulasi udara diruang kerja saya cukup baik.	6	6	3	2	1
6.	Kualitas udara disekitar tempat kerja saya sangat baik.	5	9	4	-	-
Kebersihan						
7.	Tempat kerja saya selalu bersih dan Semua karyawan ikut dalam	5	8	4	1	-

	menjaga kebersihan.					
8.	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.	4	7	5	2	-
9.	Kebersihan di lingkungan kerja saya sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja.	2	14	2	-	-
Tata Letak Ruangan						
10.	Peralatan dan perlengkapan kantor cocok dengan kondisi ruangan saya.	5	7	6	-	-
11.	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi.	4	10	3	1	-
12.	Dengan ruangan yang rapi membuat saya bersemangat dalam bekerja.	5	10	3	-	-
Pewarnaan Ruangan						
13.	Pemilihan warna dinding di lingkungan kerja sudah tepat .	5	8	4	1	-
14.	Pewarnaan yang baik dapat menambah semangat saya dalam bekerjaan.	7	7	4	-	-
15.	Lingkungan kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang sudah ada.	5	6	7	-	-
Hubungan Dengan Sesama Karyawan						
16.	Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja sangat mendukung saya untuk mempunyai tingkat produktifitas yang tinggi dalam bekerja.	7	4	7	-	-
17.	Koordinasi yang baik dalam setiap kegiatan dengan sesama rekan kerja sangat mendukung produktifitas saya dalam bekerja.	9	6	3	-	-
Hubungan Kerja Antara Atasan Dengan Bawahan						
18.	Saya selalu mendapat bimbingan dan motivasi dari atasan terhadap pekerjaan.	6	8	4	-	-
19.	Atasan saya selalu bersikap ramah terhadap karyawan.	3	11	4	-	-
20.	Telah terciptanya komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan.	2	13	3	-	-

	Total	98	168	85	8	1

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pernyataan variabel lingkungan kerja terlihat bahwa responden mayoritas memberikan jawaban dengan kategori **"Setuju"**. Hasil ini mengindikasikan lingkungan kerja pada karyawan BSM KCP Tanjung Pati sudah setuju.

4. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Dalam penelitian ini, variabel kinerja karyawan di operasionalisasikan dengan menggunakan 16 (enam belas) instrumen pernyataan, dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1.	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas perusahaan.	5	12	1	-	-
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan.	6	11	1	-	-
3.	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.	7	10	1	-	-
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.	9	8	1	-	-
Kuantitas						
5.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan.	4	13	1	-	-
6.	Saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.	9	6	3	-	-
7.	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan	5	11	2	-	-

	pimpinan.					
Efektifitas Dan Efesiensi						
8.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	4	13	1	-	-
9.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan dan menyelesaikannya tepat waktu.	5	9	4	-	-
10.	Saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	9	6	3	-	-
11.	Nasabah tidak menunggu lama saat bertransaksi dengan saya.	5	11	2	-	-
Tanggung Jawab Dan Dedikasi						
12.	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	7	11	-	-	-
13.	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja.	3	13	2	-	-
14.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walaupun tidak adanya pengawasan.	4	11	3	-	-
15.	Dalam melakukan pekerjaan saya tidak menunggu perintah dari pimpinan.	7	9	2	-	-
16.	Saya merasa gelisah apabila tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	6	10	2	-	-
	Total	95	164	29	-	-

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pernyataan variabel kinerja karyawan terlihat bahwa responden mayoritas memberikan jawaban dengan kategori **"Setuju"**. Hasil ini mengindikasikan kinerja karyawan pada karyawan BSM KCP Tanjung Pati sudah setuju.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatau pernyataan dalam mendefenisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini biasanya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degre of freedom (df)* = n-2 (n adalah jumlah sampel). Dalam penelitan ini jumlah sampel (n)= 18 dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau 5% sehingga r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,4683 (0,05:18-2=16).

Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan SPSS 16. Adapun output hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel X1
(Latar Belakang Pendidikan)

Variabel	No.Butir	r-hitung	r-tabel 5%	Status
		N=18	Df=N=16	
Latar Belakang Pendidikan (X1)	1	0,485	0,4683	Valid
	2	0,793	0,4683	Valid
	3	0,472	0,4683	Valid
	4	0,310	0,4683	Tidak Valid
	5	0,712	0,4683	Valid

	6	0,535	0,4683	Valid
	7	0,469	0,4683	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Uji Validitas pada tabel 4.9 diatas, menunjukan untuk variabel latar belakang pendidikan (X1), data yang dinyatakan valid dan siap dianalisis adalah 6 pernyataan, dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid dikarenakan $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel X2
(Pelatihan)

Variabel	**No.Butir**	**r-hitung**	**r-tabel 5%**	**Status**
		N=18	**Df=N=16**	
Latar Belakang Pendidikan (X1)	1	0,475	0,4683	Valid
	2	0,472	0,4683	Valid
	3	0,475	0,4683	Valid
	4	0,097	0,4683	Tidak Valid
	5	0,504	0,4683	Valid
	6	0,507	0,4683	Valid
	7	0,474	0,4683	Valid
	8	0,576	0,4683	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Uji Validitas pada tabel 4.10 diatas, menunjukan untuk variabel pelatihan (X2), data yang dinyatakan valid dan siap dianalisis adalah 7 pernyataan, dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid dikarenakan $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel X3
(Lingkungan Kerja)

Variabel	No.Butir	r-hitung	r-tabel 5%	Status
		N=18	Df=N=16	
Lingkungan Kerja(X3)	1	0,595	0,4683	Valid
	2	0,502	0,4683	Valid
	3	0,504	0,4683	Valid
	4	-0,006	0,4683	Tidak Valid
	5	0,474	0,4683	Valid
	6	0,483	0,4683	Valid
	7	0,472	0,4683	Valid
	8	0,774	0,4683	Valid
	9	0,555	0,4683	Valid
	10	0,458	0,4683	Valid
	11	0,575	0,4683	Valid
	12	0,499	0,4683	Valid
	13	0,743	0,4683	Valid
	14	0,549	0,4683	Valid
	15	0,678	0,4683	Valid
	16	0,538	0,4683	Valid
	17	0,131	0,4683	Tidak Valid
	18	0,475	0,4683	Valid
	19	0,369	0,4683	Valid
	20	0,385	0,4683	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Uji Validitas pada tabel 4.11 diatas, menunjukan untuk variabel lingkungan kerja (X3), data yang dinyatakan valid dan siap dianalisis adalah 18 pernyataan,

dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan 2 pernyataan dinyatakan tidak valid dikarenakan $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Y
(Kinerja Karyawan)

Variabel	No.Butir	r-hitung	r-tabel 5%	Status
		N=18	Df=N=16	
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,489	0,4683	Valid
	2	0,607	0,4683	Valid
	3	0,550	0,4683	Valid
	4	0,475	0,4683	Valid
	5	0,551	0,4683	Valid
	6	0,653	0,4683	Valid
	7	0,548	0,4683	Valid
	8	0,286	0,4683	Tidak Valid
	9	0,510	0,4683	Valid
	10	0,613	0,4683	Valid
	11	0,526	0,4683	Valid
	12	0,552	0,4683	Valid
	13	0,495	0,4683	Valid
	14	0,549	0,4683	Valid
	15	0,534	0,4683	Valid
	16	0,482	0,4683	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Uji Validitas pada tabel 4.12 diatas, menunjukan untuk variabel kinerja Karyawan (Y), data yang dinyatakan valid dan siap dianalisis adalah 15 pernyataan, dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid dikarenakan $r_{hitung} < r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila pengukurannya diulang. Penelitian ini melakukan uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbanch's Alpha*, dengan kriteria bahwa tingkat *alpha* dihitung lebih besar dari koefisien *Cronbanch's Alpha* 0,60 maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun perhitungan tingkat *alpha* yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16. Adapun hasil dari perhitungan dapat dilihat pada tabel output SPSS dibawah ini:

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	16

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, *Cronbach's alpha* untuk semua item pernyataan sebesar 0,777 nilai > 0,60 , maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Penilaian normalitas dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikan, jika nilai signifikan lebih besar (>) 0,05 maka data dikatakan normal, sebaliknya jika nilai signifikan kecil dari (<)

0,05 maka data dikatakan tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Latar Belakang Pendidikan	Pelatihan	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N		18	18	18	18
Normal Parameters[a,b]	Mean	27.00	32.22	79.67	67.67
	Std. Deviation	3.531	3.246	8.360	4.765
Most Extreme Differences	Absolute	.167	.194	.125	.113
	Positive	.111	.194	.125	.113
	Negative	-.167	-.105	-.082	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.707	.823	.531	.477
Asymp. Sig. (2-tailed)		.699	.507	.941	.977

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat nilai signifikan dari variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) adalah 0,699 > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Nilai signifikan dari variabel Pelatihan (X2) adalah 0,507 > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Nilai signifikan dari variabel Lingkungan Kerja(X3) adalah 0,941 > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Nilai signifikan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,977 > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas juga dapat ditandai melalui nilai *tolerance* (TOL) dan nilai *Varience Inflation Factor* (VIF).

Multikolinearitas ditinjukan dengan nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Latar Belakang Pendidikan	.960	1.042
Pelatihan	.691	1.447
Lingkungan Kerja	.710	1.408

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diketahui bahwa nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara residual (anggota) pada serangkaian observasi tertentu dalam suatu periode tertentu. Dalam model regresi linier berganda juga harus bebas dari autokorelasi. Ada berbagai metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya gejala uatokorelasi. Dalam penelitian ini digunakan metode Uji *Durbin Waston*. Pengujian autokorelasi delakukan dengan metode *Durbin Waston* (

DW-test). Adapun hasil dari perhitungannya dapat dilihat pada tabel output SPSS dibawah ini:

Tabel 4.16
Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926[a]	.857	.826	1.98873	2.480

a.Predictors:(Constant),Total_X3,Total_X1 ,Total_X2

b.Dependent Variable: Total_Y

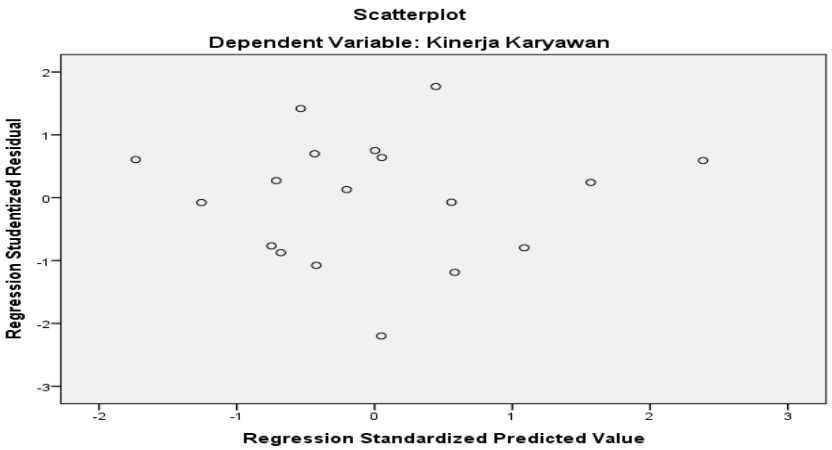
Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, jumlah variabel babas k= dan jumlah data n=18. Pada taraf signifikansi 5% baris n=18 dan kolom k=3 diperoleh nilai du (1,6961) < d (2,480) < 4-du (2,3031). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Penilaian Heteroskedastisitas dapat diperhatikan pada tabel *coefficients* dengan memperhatikan nilai signifikan yang dihasilkan. Jika nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikannya < dari 0,05 maka terjadi heteroskedasititas. Hasil uji heteroskedasititas dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut :

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah 2020

Dari data diatas diatas terlihat bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan asumsi heterokedastisitas artinya model regresi sudah baik.

E. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel latar belakang pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka digunakan analisis regresi linier berganda, dimana variabel bebasnya adalah Latar Belakang Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3), serta variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Berikut ini hasil pengolahan data didapatkan hasilnya terlihat pada tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.314	6.041		2.204	.045
Latar Belakang Pendidikan	.434	.139	.322	3.113	.008
Pelatihan	.820	.179	.559	4.588	.000
Lingkungan Kerja	.204	.068	.357	2.972	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.17 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

Y = 13,314+0,434 (X1)+0,820(X2)+0,204(X3)+ e

a. Kostanta sebesar 13,314 artinya apabila Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan kerja, tidak ada maka Kinerja Karyawan tetap sebesar konstanta 13,314.
b. Koefisien regresi Latar Belakang Pendidikan positif sebesar 0,434 artinya apabila Latar Belakang Pendidikan ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Pelatihan, Lingkungan kerja di abaikan, maka akan meningkatkan Latar Belakang Pendidikan sebesar 0,434.
c. Koefisien regresi Pelatihan positif sebesar 0,820 artinya apabila Pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi

Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja, diabaikan maka akan meningkatkan Pelatihan sebesar 0,820.

d. Koefisien regresi Lingkungan Kerja positif sebesar 0,204 artinya apabila Lingkungan Kerja di tingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan diabaikan, maka akan meningkatkan Lingkungan Kerja sebesar sebesar 0,204.

2. Uji t

Pengujian secara parsial menggunakan uji t (pengujian signifikansi antara parsial). Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah menyusun hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha). Menetapkan kriteria pengujian yaitu:

H0 diterima jika nilai signifikansi lebih besar dari α = 5%

Ha ditolak jika angka signifikansi lebih kecil dari α = 5%

Dalam penelitian ini menggunakan t_{tabel} yang diperoleh dari df=n-1(18-1=17) dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,739. Adapun hasil dari perhitungannya dapat dilihat pada tabel output SPSS 16 dibawah ini:

Tabel 4.18
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	13.314	6.041		2.204	.045
Latar Belakang Pendidikan	.434	.139	.322	3.113	.008
Pelatihan	.820	.179	.559	4.588	.000
Lingkungan Kerja	.204	.068	.357	2.972	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah 2020

a. H1 = Latar Belakang Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variabel efesiensi memiliki nilai t_{hitung} 3,113 dengan signifikansi 0,008. Hal ini berarti bahwa t_{hitung} (3,113) > t_{tabel} 1,739 maka H0 Tolak sehingga variabel latar belakang pendidikan secara statistik dengan a = 5% memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan signifikan, hal ini dibuktikan dengan nilai (sig. 0,008 < 0,05).

b. H2 = Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variabel efesiensi memiliki nilai t_{hitung} 4,588 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa t_{hitung} (4,588) > t_{tabel} 1,739 maka H0 ditolak sehingga variabel pelatihan secara statistik dengan a = 5% memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan signifikan, hal ini dibuktikan dengan nilai (sig. 0,000 < 0,05).

c. H3 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variabel efesiensi memiliki nilai t_{hitung} 2,972 dengan signifikansi 0,010. Hal ini berarti bahwa t_{hitung} (2,972) > t_{tabel} 1,739 maka H0 ditolak sehingga variabel

lingkungan kerja secara statistik dengan a = 5% memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan signifikan, hal ini dibuktikan dengan nilai (sig. 0,010 < 0,05).

3. Uji F_{test} (Uji Stimultan)

Uji F_{test} bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil Uji F_{test} penelitian ini dapat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji F_{test}

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.629	3	110.210	27.865	.000[b]
	Residual	55.371	14	3.955		
	Total	386.000	17			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa :

a. H_0 : b1, b2, b3 = 0 berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan.
b. H_a : b1, b2, b3 > 0 berarti ada pengaruh yang signifikan dari Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. hasil pengujian statistic menunjukan nilai F_{hitung} 27,865 > F_{tabel} 3,34 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan .

Untuk lebih jelasnya ketiga variabel hipotesis penelitian dapat disimpulkan pada tabel 4.20 berikut ini:

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Perbandingan	Keputusan
H1	Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	0,008	0,05	Diterima
H2	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	0,000	0,05	Diterima
H3	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	0,010	0,05	Diterima
H4	Latar belakang pendidikan , pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif.	0,000	0,05	Diterima

Sumber : Data Primer Diolah 2020

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil uji Koefisien determinasi (R^2) penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisen Determinasi (R^2)
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926[a]	.857	.826	1.98873	2.480

a. Predictors:(Constant),Total_X3,Total_X1,Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa :

a. Koefisien determinasi (R) sebesar 0,926 artinya bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen (karena mendekati angka 1).
b. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,857 artinya bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 85,7% sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

   Berdasarkan hasil regresi bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,113 dengan signifikansi 0,008. Dari hasil pengujian penelitian menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BSM KCP Tanjung Pati. Terbukti kebenarannya, dimana t-hitung 3,113 dan t-tabel 1,739. t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,113 > 1,739) dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha (0,008< 0,05).

   Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian Rafikah (3314.210) dengan judul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pada PT.BNI Syariah KC Bukittinggi". Menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan teori, Menurut Heidjrachman pendidikan adalah usaha dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan keterampilan dan pemahaman seseorang.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

   Berdasarkan hasil regresi bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,588 dengan signifikansi 0,000. Dari hasil pengujian penelitian menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BSM KCP Tanjung Pati.

Terbukti kebenarannya, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (4,588 > 1,739) dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha (0,00< 0,05).

Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian Risa Melia (3314.137) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Bukopin KC Bukittinggi" menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,972 dengan signifikansi 0,01. Dari hasil pengujian penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BSM KCP Tanjung Pati. Terbukti kebenarannya, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,972 > 1,739) dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha (0,01< 0,05).

Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian Hafiza (152135034) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Cabang Mataram". Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada. Jika kondisi lingkungan kerja tersebut

sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika karyawan bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut karyawan terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja karyawanpun dikatakan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di BSM KCP Tanjung Pati mengenai Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSM KCP Tanjung Pati. Terbukti kebenarannya, dimana t-hitung 3,113 dan t-tabel 1,739. t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3,113 > 1,739) dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha (0,008< 0,05). (tabel 4.18/ Uji T)
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSM KCP Tanjung Pati. Terbukti kebenarannya, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (4,588 > 1,739) dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha (0,00< 0,05). (tabel 4.18/ Uji T)
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSM KCP Tanjung Pati. Terbukti kebenarannya, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,972 > 1,739) dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha (0,01< 0,05). (tabel 4.18/ Uji T).
4. Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikansi latar belakang pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BSM KCP Tanjung Pati. Terbukti kebenarannya, dimana nilai F_{hitung}

lebih besar dari F_{tabel} (27,86 > 3,34) dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 5%. (tabel 4.20/ Uji F).

5. Sumbangan variabel latar belakang pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,857 atau 85,7 % sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi variabel lain diluar model ini.(tabel 4.21/ tabel *summary*).

B. Saran

1. Bagi BSM KCP Tanjung Pati untuk meningkatkan kinerja karyawan maka harus memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhinya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja memberikan pengaruh 85,7% terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih dalam dan luas mengenai permasalahan pemahaman latar belakang pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan sampel maupun populasi yang lebih luas lagi.