

## **PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KCP. JANTHO**

**Dian Muzerika<sup>1</sup>**  
**Nevi Hasnita<sup>2</sup>**  
**Evy Iskandar<sup>3</sup>**

dianmuzerika@gmail.com<sup>1</sup>  
nevi.hasnita@ar-raniry.ac.id<sup>2</sup>  
iskandarevy @ar-raniry.ac.id<sup>3</sup>

Perbankan Syariah, UIN Ar-Raniry Banda Aceh<sup>1,2,3</sup>

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia yang handal menjadi kunci utama dalam operasional perbankan syariah untuk terwujudnya tujuan bisnis dan tujuan syariah. Keandalan menciptakan kinerja yang kuat dan sangat perlu didukung oleh pengetahuan dan keahlian karyawan terutama di bidang perbankan dan keuangan syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP.Jantho. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling dari seluruh karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial latar variabel belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Secara simultan latar belakang pendidikan dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho.

**Kata kunci:** Latar Belakang Pendidikan, Kepemimpinan, dan Kinerja

### **ABSTRACT**

*Reliable human resource is the main key in sharia banking operative for the materialization of business goals and maqashid ash-sharia (sharia objectives). Reliability will create strong performance and needs to be supported significantly by professionalism and employees' quality, especially in the fields of Islamic banking and finance. This study aims to determine the effect of educational background and leadership on employees' performance at Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. By employing total sampling of all employees as the sampling technique, the results showed that the background of educational variables had no effect on employees' performance partially, while leadership shaped employees' performance at Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Simultaneously, educational background and leadership affected employees' performance of Bank Syariah Mandiri KCP Jantho.*

**Keywords:** Educational Background, Leadership, Employees' Performance

*Dian, Nevi, dan Evy : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan* 15

## **PENDAHULUAN**

Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa lainnya. Lembaga keuangan bank dapat dijalankan secara konvensional atau secara syariah. Perbankan syariah di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 21 tahun 2008 yang menjelaskan bahwa perbankan syariah merupakan segala sesuatu yang menyangkut bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta tata cara dan proses di dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya dengan didasarkan pada prinsip syariah dan menurut jenisnya bank syariah terdiri dari BUS (Bank Umum Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah) dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah). Dalam menjalankan kegiatannya, bank syariah harus berlandaskan pada Al-Quran dan hadis (Kasmir, 2012: 12).

Untuk dapat beroperasi dengan baik, perbankan syariah sebagai sebuah entitas bisnis yang juga sekaligus juga memiliki fungsi sosial, perlu didukung oleh berbagai sumber daya termasuk salah satu yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Werther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya berkontribusi terhadap organisasi, sedangkan manusia merupakan perilaku kontribusi dalam menentukan kualitas dan kapabilitasnya (Sutrisno, 2009).

Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh entitas adalah sebagai upaya untuk mencapai target yang diharapkan. Pencapaian target menjadi sebagai pedoman hasil kerja yang diharapkan atau menjadi kinerja bagi karyawan yang bekerja di entitas tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang handal dan kompeten pada bank syariah perlu didukung dengan pengetahuan dan keahlian yang memadai di bidang perbankan syariah agar terhindar dari ketimpangan dengan ketentuan dan aturan syariah.

Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kriteria dalam standar kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005: 50). Karakteristik orang yang berkinerja tinggi yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi, dan

memiliki tujuan yang realistis dengan rencana kerja yang menyeluruh. Karakter tersebut juga dikuatkan dengan tekad berjuang untuk merealisasi tujuannya, dan memanfaatkan umpan balik (*feedback*) dalam perbaikan kinerjanya.

Proses pencapaian kinerja karyawan dengan berbagai karakter sangat ditentukan oleh kepemimpinan organisasi yang baik dalam lingkungan entitas. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok yang mengarahkan pada pencapaian tujuan (Anoraga, 2009: 182). Dalam organisasi entitas atau perusahaan pemimpin atau manajer harus mempengaruhi dan menggerakkan karyawan untuk mencapai misi perusahaan dengan melalui proses komunikasi dengan penerapan system dan prosedur dalam penugasan untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang baik juga harus mendukung kebutuhan-kebutuhan bawahannya dalam mengarahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam semua organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting untuk menggerakkan aktivitas organisasinya dalam mencapai tujuan dan harus dapat memahami perilaku yang berbeda-beda dari bawahannya. Pengaruh yang diberikan kepada bawahan bisa memunculkan pengabdian dan partisipasi karyawan untuk organisasinya secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno, 2009:213).

Karakter karyawan yang kuat dalam pencapaian kinerja terbaiknya juga sangat ditentukan oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Latar pendidikan memiliki peran penting dalam upaya peningkatan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik. Latar belakang pendidikan karyawan dapat mengembangkan sikap, keterampilan dan kecerdasan intelektualnya agar menjadi manusia yang terampil, cerdas, serta berakhlak mulia. Latar pendidikan juga merupakan pilar utama dalam pengembangan sumber daya manusia, sebagaimana diharapkan Undang-Undang tentang sistem pendidikan Nomor 20 tahun 2003 yang mewajibkan pelaksanaan pendidikan untuk membentuk sumber daya manusia berkualitas, mandiri dan memberi dukungan dan perubahan untuk perkembangan masyarakat, bangsa dan negara.

Dalam perbankan syariah, agar tercapai kinerja yang baik sesuai yang diharapkan maka diperlukan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya yaitu memiliki pengetahuan dan pendidikan di bidang perbankan syariah. Hal ini sesuai dengan amanat dalam pasal 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan,

sehingga perusahaan melakukan perekrutan dengan latar belakang pendidikan yang mendukung bidang kerjanya.

Permasalahan akan muncul keraguan apakah karyawan bank syariah mampu menjalankan tugasnya dengan baik karena sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank syariah tidak berdasarkan pada bidang ilmu perbankan syariah atau keuangan syariah. Saat ini masih terdapat karyawan bank syariah tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang perbankan syariah, tetapi masih lebih banyak dari berbagai latar belakang pendidikan lainnya. Wahyu Dwi Agung (Mantan Ketua Asbisindo) dan Syakir Sula, mensinyalir bahwa saat ini baru 10 persen saja SDM yang memiliki latar belakang syariah yang bekerja di industri keuangan syariah, sedangkan 90 persen berlatar belakang dari industri keuangan konvensional yang “dikarbit” melalui pelatihan singkat perbankan syariah.

Data tentang permasalahan latar belakang pendidikan tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian Universitas Indonesia tahun 2003 yang menunjukkan lebih dari 90% SDM bank syariah tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah (Euis Amalia dkk, 2012 : 3). Statistik perbankan syariah pada Bank Indonesia (BI) tahun 2010 menunjukkan data latar belakang pendidikan para pegawai bank syariah yaitu: SLTA (5,3 %); D3 (12,1 %); S1 Ekonomi (39,1 %); S1 Hukum (7,2 %); S1 Fisip (6,8 %); S1 Pertanian (6,3 %); S1 Teknik (9,2 %); S1 Syariah (8,6 %); S2 (5,3 %). Pada tahun 2009, latar belakang pendidikan karyawan bank syariah ; SLTA (6,2 %); D3 (18,7 %); S1 Ekonomi (38,0 %); S1 Hukum (6,2 %); S1 Fisip (5,2 %); S1 Pertanian (4,9 %); S1 Teknik (7,6 %); S1 Syariah (9,1 %); S2 (4,1 %). Pengaruh latar belakang pendidikan ini ditunjukkan dari hasil penelitian Mustafa (2016) bahwa secara parsial dan simultan variabel latar belakang pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2014) menunjukkan hasil bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan.

Muhammad Zainul Mustafa, dalam penelitiannya mengatakan bahwa latar belakang pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriyan Muttaqin, dkk menunjukkan hasil bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja, masa kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan serta latar belakang pendidikan dan motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ayuk Wahdanfiari Adibah hasil penelitiannya menunjukkan latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

variabel etos kerja dan secara bersamaan menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Yogi Setiawan menunjukkan hasil bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian di atas, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Zainul Mustafa (2016) dengan menggunakan dua variabel yaitu Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja memperoleh hasil bahwa latar belakang pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wa Ode Zusnita Muizu dengan menggunakan variabel kepemimpinan menunjukkan hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini, peneliti menguji pengaruh latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja. Berdasarkan permasalahan dan penjelasan hasil penelitian di atas, maka kajian ini menguji kembali pengaruh latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP. Jantoh.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Anorga, 2009: 109). Sedangkan menurut Hasibuan (2012: 1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana, 2012: 5). Manajemen sumber daya manusia (personalia) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Notoatmodjo, 2003: 117).

*Dian, Nevi, dan Evy : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan* 19

Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama (Ardana, 2012: 5). Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia:

- 1) Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi
- 4) Menyediakan saran komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi sumber daya manusia
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

### **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam menjalankan pengelolaan SDM, manajer terlebih dahulu melakukan fungsi-fungsi manajemen yaitu dengan terlebih dahulu melakukan perencanaan (*planning*) kerja, dilanjutkan dengan mengatur susunan pengorganisasian kerja (*organizing*), kemudian melakukan tindakan pengarahan (*directing*) dan terakhir tetap harus melakukan pengawasan (*supervision*) dan pengendalian (*controlling*) terhadap orang lain yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas operasional.

Dalam fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia, manajer juga harus melakukan fungsi pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*) dan pengembangan (*development*) terhadap karyawan. Juga memperhatikan Kompensasi (*compensaion*) yang akan diberikan kepada karyawan menurut kemampuan dan penugasannya. Selanjutnya melakukan fungsi integrasi (*integration*) dari berbagai latar bidang dan kompetensi karyawan dalam penugasan dan target organisai. Kemudian melakukan fungsi pemeliharaan (*maintenance*) dalam proses pengawasan serta termasuk melakukan fungsi pemutusan hubungan kerja (*separation*) sebagai tindakan hasil pengawasan dan kebutuhan tenaga kerja karyawan.

## **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, ke arah pencapaian tujuan. Pemimpin adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam hierarki organisasi. Ia harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, pengawasan serta keputusan yang efektif. Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan (Anoraga, 2009: 182).

Siagian (2002), mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Blancard dan Hersey (2002), mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Terry (1960), menganggap kepemimpinan adalah sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Zainun (1979), menjelaskan kepemimpinan adalah usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun Bass dan Stogdill (1990), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Anoraga (1992), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu (Sutrisno, 2009: 214).

Menurut Nixon (1996), kepemimpinan adalah suatu bentuk seni yang unik, yang membutuhkan kekuatan dan visi pada tingkat yang luar biasa. Kepemimpinan merupakan aktivitas perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Persoalan mempengaruhi merupakan suatu bentuk yang tidak semua individu mampu menguasainya. Kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi, mengarahkan kemampuan dan usaha orang lain untuk mencapai tujuan pemimpin. Dalam hubungannya dengan organisasi, keberadaan pemimpin terletak pada upaya mempengaruhi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Oleh karena itu, seorang pemimpin mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena merupakan pucuk pimpinan dalam sebuah organisasi (Sutrisno, 2009: 217).

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998 : 15). Menurut Hasibuan (2010: 10) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002: 22). Menurut Cormick dan Tiffin, kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, seperti banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani. Prawirosentono mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Lowyer dan Porter, menjelaskan bahwa *job performance* atau kinerja usaha adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 2001: 34). Selain itu, John Witmore mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kinerja



merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Tingkat keberhasilan seseorang dapat terlihat dari kinerja yang dicapai dalam periode tertentu.

### **Indikator Penilaian Kinerja**

Indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara *tangible* (kualitas, kuantitas, waktu) dan *intangible* (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar) adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2012):

1. Kesetiaan. Mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.
2. Kualitas dan kuantitas kerja. Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran. Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun orang lain.
4. Kedisiplinan. Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerja sama. Kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaannya.
7. Kepemimpinan. Merupakan kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian. Sikap perilaku, kesopanan, periang, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa. Kemampuan berfikir yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan. Merupakan kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan di dalam situasi manajemen.
11. Tanggung jawab. Kesediaan karyawan dalam

12. Mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, melalui pendekatan penelitian lapangan (*field research*), dengan melakukan kegiatan-kegiatan seperti menyebarkan kuesioner kepada responden, mengolah data dan menganalisis data yang diperoleh dari responden yang merupakan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho. Metode analisis data dalam penelitian ini, adalah inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Adapun jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho yang berjumlah 15 orang. Terdiri dari 5 karyawan perempuan dan 10 karyawan laki-laki. Sedangkan Sampel Arikunto (2010: 134), menyatakan bahwa apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel yang dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 15 orang maka yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 15 karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti yaitu dua variabel bebas: "Latar belakang pendidikan(X1)" dan "Kepemimpinan (X2)" dan satu variabel terikat yaitu "Kinerja (Y)". Dimana kinerja sebagai tolak ukur dari latar belakang pendidikan dan kepemimpinan, sedangkan latar belakang pendidikan dan kepemimpinan sebagai pengaruh terhadap kinerja. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data lapangan, maka penulis menggunakan teknik penyebaran angket (kuesioner). Data yang diperoleh lewat penggunaan angket adalah data yang dikategorikan sebagai data faktual (Azwar, 2007). Dalam penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linier berganda dimana variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas. Pada pertanyaan dalam angket masing-masing pilihan jawaban diberi skor: Sangat setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak setuju (TS) diberi skor 2, Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1 (Sugiyono, 2013: 94). Untuk menguji kevalidan dan konsistennya data terlebih dahulu, penelitian ini melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas, kemudian untuk meyakinkan bahwa data yang diperoleh sudah tepat juga

melakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas (Latar belakang pendidikan dan Kepemimpinan) terhadap variabel terikat dari hipotesis yang telah dibangun, maka penelitian ini menggunakan metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Linier Regression*) dengan. Kemudian diikuti dengan uji t ( t test) untuk melihat tingkat signifikansinya dan uji F ( F test) untuk melihat pengaruh secara simultan.

Adapun rumus persamaan dalam regresi ganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan  
a = Konstanta  
b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel terikat  
X<sub>1</sub> = Latar Belakang Pendidikan  
X<sub>2</sub> = Kepemimpinan  
e = Error

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data yang diolah dengan persamaan linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 8.029 + 0.156 X_1 + 0.965X_2$$

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 8.029, menjelaskan bahwa dalam keadaan konstanta nilai kinerja karyawan (Y) tanpa ada pengaruh apapun tetap berada dalam nilai 8.029.
2. Nilai X<sub>1</sub> = 0.156, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai latar belakang pendidikan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.156 satu satuan.
3. Nilai X<sub>2</sub> = 0.965, yaitu setiap kenaikan satu satuan nilai kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.965 satu satuan.

Hasil uji t ( t test) dan uji F ( F test) terlihat pada tabel-tabel di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji t (t test)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.029	1.842		4.358	.001
	x1	.156	.385	.113	.404	.693
2	x2	.965	.311	.872	3.106	.009

Berdasarkan hasil olahan pada tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa t-hitung sebesar 4.358 yang dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $0.404 < 2.178$ ) dan tingkat signifikansi sebesar  $0.693 > 0.05$
2. Variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3.106 > 2.178$ ) dan tingkat signifikansi sebesar  $0.009 < 0.05$ .

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F (F test)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553.373	2	276.686	174.500	.000 <sup>a</sup>
	Residual	19.027	12	1.586		
	Total	572.400	14			

- a. Predictors: (Constant), x2, x1
- b. Dependent variabel y

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa Fhitung sebesar 174.500, atau bahwa  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  ( $174.500 > 3.89$ ). Hasil tersebut menunjukkan variabel latar belakang pendidikan dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan

dan signifikan sebesar ( $0.000 < 0.05$ ) terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.983 <sup>a</sup>	.967	.961

- a. Predictors: (Constant), kepemimpinan (x2), latar belakang pendidikan (x1)  
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 3 di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menjelaskan bahwa model latar belakang pendidikan dan kepemimpinan menjelaskan besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yaitu 96.7 % dan sisanya 3.3 % dijelaskan besaran pengaruh oleh faktor lain. Dari hasil olahan statistik di atas, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $0.404 < 2.178$ ) dan tingkat signifikansi sebesar  $0.693 > 0.05$ . Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Andriyan Muttaqin, Made Nurjida dan Lulup Indah Tripalupi yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian hasil wawancara yang dilakukan dengan Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho pada hari Rabu, 18 Juli 2018 menyatakan bahwa Bank Syariah Mandiri setiap melakukan penerimaan karyawan baru maka setiap karyawan yang diterima akan diberikan *basic training* yaitu berupa pendidikan dasar mengenai perbankan syariah. Penerimaan karyawan berdasarkan hasil seleksi yang disesuaikan dengan standar penerimaan karyawan pada Bank Syariah Mandiri. Penerimaan karyawan tidak hanya didasarkan pada kesesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi yang dibutuhkan, tetapi lebih mengacu pada SOP Bank Syariah Mandiri.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.106 > 2.178$ ) dan tingkat signifikansi sebesar  $0.009 < 0.05$ . Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wa Ode Zusnita Muizu (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam manajemen BSM, gaya kepemimpinan merupakan bagian manajemen secara keseluruhan yang menuntut karyawan untuk disiplin, bertanggung jawab dan memiliki semangat kerja. Untuk meningkatkan kinerja

karyawan, Bank Syariah Mandiri melakukan training sesuai dengan tugas masing-masing dan memberikan *reward* dan *punishment* kepada karyawan. Agar terciptanya hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, hal yang dilakukan adalah bersinergi dengan semua bagian, agar dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil olahan statistik menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 174.500. Maka, dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $174.500 > 0.368$ ). Sehingga latar belakang pendidikan dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan sebesar ( $0.000 < 0.05$ ) terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP.Jantho. Hasil ini memberikan gambaran bahwa dengan latar belakang pendidikan berbeda dapat secara bersamaan dengan kepemimpinan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kepemimpinan yang mengikuti SOP manajemen BSM secara menyeluruh yang dapat dimotivasi oleh berbagai tingkat target dan reward yang akan diperoleh oleh karyawan tersebut. Budaya kerja yang kondusif telah diterapkan pada Bank Syariah Mandiri dengan prinsip dan motto kerja yaitu ETHIC (*Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, Customer Focus*). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Bank Syariah Mandiri melakukan *training* sesuai dengan tugas masing-masing.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Hal ini dapat dibuktikan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0.404 < 2.178$ ). Hal ini disebabkan walaupun Bank Syariah Mandiri menerima karyawan dengan berbagai latar belakang pendidikan, selalu melakukan *basic training* tentang perbankan syariah bagi karyawannya dan kinerjanya dinilai berdasarkan SOP yang berlaku di BSM.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Hal ini dapat dibuktikan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.106 > 2.178$ ). Hal tersebut dijelaskan dengan penerapan fungsi manajemen oleh pimpinan BSM yang didukung oleh penyediaan penghargaan (*reward*) oleh manajemen BSM secara umum berupa tingkatan kompensasi yang diperoleh setiap kinerja yang dicapai karyawan. Sebaliknya manajemen juga mendukung penerapan sanksi (*funishment*) bagi yang gagal dalam mencapai kinerja tertentu, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam mencapai kinerjanya.

3. Latar belakang pendidikan dan (X1) dan kepemimpinan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho (Y) yang dapat dibuktikan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $174.500 > 3.89$ ). Hasil ini memberikan gambaran secara dengan latar belakang pendidikan berbeda dapat secara bersamaan dengan kepemimpinan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimotivasi oleh berbagai tingkat target dengan reward dan punishment yang akan diperoleh oleh karyawan tersebut. Budaya kerja ETHIC (*Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, Customer Focus*) memberi iklim untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriyan M, dkk. E jurnal, <http://download.portalgaruda.org> Anoraga, Pandji. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ayuk Wahdanfiari Adibah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri", (*Skripsi*), Kediri: Jurusan Perbankan Syariah), 2014.
- Burhan Bungin. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Ed 1. Surabaya: Kencana.
- Dirtanto, Harun. (1999). *Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Cipta Persada.
- Em Zul Fajri. (2008). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. [S.L]: Difa Publisher
- Emzir. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2012). *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Rajawali Pers Muhammad.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LepKhair.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto, Nanang. (2014). *Pengantar Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dian, Nevi, dan Evy : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan* 29

- Rivai, dkk. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Soejono, Abdurrahman. (2005). *Metode Penelitian: Suatu Pemikiran dan Penerapan*, Cet 2. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.