

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah

Muhammad Ichsan Hadjri^a, Badia Perizade^b

^aUniversitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email : ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id

^bUniversitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email : badiaprzd@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah.

Desain/Metodologi/Pendekatan— Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mengukur variabel penelitian. Kuesioner disebarkan kepada responden, di mana responden dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Sumsel Babel Syariah sebanyak 152 orang. Data yang dikumpulkan dari instrumen kuesioner diolah dengan menggunakan program SPSS untuk selanjutnya dilakukan uji regresi linier berganda.

Temuan— Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan penelitian— Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah responden, cakupan unit analisis, dan jenis variabel. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dengan menambah jumlah responden. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas cakupan unit analisis, bukan hanya pada bank pembangunan daerah namun juga pada bank nasional maupun organisasi lainnya serta menambah jumlah variabel penelitian, seperti motivasi, komitmen organisasional, kompensasi dan sebagainya.

Originality/value— Penelitian ini menggunakan proposisi konsep variabel pendidikan dan pelatihan kemudian menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, di mana konsep penelitian tersebut jumlahnya masih cukup terbatas khususnya di unit analisis Bank Sumsel Babel Syariah.

Keywords : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai, Bank Syariah.

PENDAHULUAN

Sistem perbankan di Indonesia menganut *Dual Banking System* yang terdiri dari dua sistem, yaitu perbankan konvensional dan syariah (Remi, 2014). Sebagai salah satu negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar di dunia, Indonesia diharapkan menjadi salah satu basis perbankan syariah terbesar di dunia. Namun, jumlah aset perbankan syariah saat ini dinilai sangat kecil jika dibandingkan seluruh aset industri perbankan di Indonesia. Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2017), jumlah aset perbankan syariah Indonesia pada tahun 2016 baru mencapai 5,3%.

Pencapaian aset perbankan syariah Indonesia pada tahun 2016 masih berada jauh dibawah pencapaian negara-negara lain. Berdasarkan data dari Saudi Arabian Monetary Authority (SAMA, 2017), jumlah aset perbankan syariah di Arab Saudi pada tahun 2016 mencapai 51%. Begitu juga dengan Malaysia, dimana berdasarkan data dari Bank Negara Malaysia (BNM, 2017), jumlah aset perbankan syariah di Malaysia pada tahun 2016 mencapai 27%.

Salah satu provinsi di Indonesia dengan posisi aset perbankan syariah yang berada di bawah rata-rata nasional Indonesia adalah Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan Laporan Statistik Perbankan Syariah OJK tahun 2016, jumlah aset perbankan syariah Provinsi Sumatera Selatan hanya sebesar 4,47% atau berada di bawah aset perbankan syariah Indonesia sebesar 5,3% (OJK, 2017).

Kinerja organisasi perbankan syariah di Sumatera Selatan dinilai belum optimal. Salah satu faktor penyebabnya adalah belum optimalnya kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM). Kinerja dari SDM berpengaruh terhadap kinerja organisasi keseluruhan, dimana SDM memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu usaha (Mathis & Jackson, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Ascarya & Yumanita (2008) yang berjudul “*comparing the efficiency of Islamic banks in Malaysia and Indonesia*”, menunjukkan bahwa salah faktor penting yang menyebabkan ketidakefisienan pada Bank Syariah di Indonesia adalah rendahnya kualitas SDM.

SDM unggul dengan kinerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan (Faruk, 2018; Khan *et al.*, 2014) dan pelatihan yang diikuti oleh individu tersebut (Athar & Shah, 2015; Elnaga & Imran, 2013) karena kinerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas SDM itu sendiri. Meningkatnya kualitas pegawai dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan intensitas pelatihan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas pegawai (Armstrong, 2002).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah. Penelitian ini menggunakan proposisi konsep variabel pendidikan dan pelatihan kemudian menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, di mana konsep penelitian tersebut jumlahnya masih cukup terbatas khususnya di unit analisis Bank Sumsel Babel Syariah. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

KAJIAN PUSTAKA/LITERATURE REVIEW

Teori Total Quality Management (TQM)

Hubungan antara kinerja pegawai dengan pelatihan dipertegas di dalam Teori Total Quality Management (TQM). Teori TQM juga membahas mengenai kinerja, di mana salah satu teoritis TQM yang membahas kinerja adalah William Edward Demming (Lazko & Sauders, 1995). TQM didefinisikan sebagai suatu cara meningkatkan performansi secara terus-menerus (*continuous performance improvement*) pada setiap level operasi atau proses, dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi, dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia (Gasperz, 2001).

Salah satu unsur utama dalam TQM adalah perbaikan secara terus menerus terhadap sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu cara untuk melakukan perbaikan terhadap sumber daya manusia di dalam organisasi adalah dengan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan akan memperbaiki kinerja SDM di dalam organisasi (Goetsch & Davis, 2004).

Kinerja Pegawai

“*Performance of employees as a result achieved by employees in their work according to certain criteria that apply to a job*” (kinerja pegawai sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan) (Robbins, 2008). Lebih lanjut Robbins mengemukakan kinerja merupakan catatan hasil (*outcome*) yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau suatu kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu untuk menunjukkan sejauh mana pegawai dapat memenuhi tuntutan pekerjaan.

Standar kinerja ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan berupa deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk dikerjakan oleh pegawainya. Oleh karena itu, kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh pegawai dengan menjelaskan standar kinerja

berupa *output* produksi atau lebih dikenal dengan standar kinerja numerik dan standar kinerja non numerik (Mathis & Jackson, 2011). Kinerja pegawai setiap periodik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja pegawai tersebut nantinya dapat digunakan sebagai analisis untuk kebutuhan dilaksanakannya pelatihan (Ivancevich, 2008).

Dimensi untuk mengukur kinerja pegawai secara individu meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas (Robbins, 2008). Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti untuk mendapatkan hasil pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan. Pengukuran kuantitas kerja dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Pegawai dapat memenuhi beban pekerjaan dengan tingkat volume kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas kerja yang diberikan oleh perusahaan disesuaikan dengan kemampuan pegawai.

Ketepatan waktu diukur dari tingkat aktivitas penyelesaian pekerjaan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Pegawai yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan hasilnya sesuai dengan harapan perusahaan. Sedangkan pengukuran efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2008).

Pendidikan

Pengembangan dimensi-dimensi kemanusiaan salah satunya adalah dilakukan dengan pendidikan. Lebih lanjut, pendidikan juga melakukan pengembangan terhadap setiap dimensi manusia (Goble, 2008). Pendidikan merupakan proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya. Proses sosial dimana seseorang dipengaruhi oleh sesuatu lingkungan yang dipimpin (khususnya di sekolah) sehingga ia dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan kepribadiannya (Carter, 2008).

Uraian lain didefinisikan oleh Thomson, di mana pendidikan itu sendiri adalah pengaruh lingkungan atas individu untuk menghasilkan perubahan yang tepat di dalam kebiasaan tingkah lakunya, pikirannya dan perasaannya. Thomson lebih lanjut mendeksripsikan pendidikan mengandung tujuan yang ingin dicapai, yaitu membentuk kemampuan individu untuk mengembangkan dirinya sesuai kemampuan-kemampuan dirinya, sehingga bermanfaat untuk kepentingan hidupnya sebagai seorang individu maupun sebagai warga negara dan masyarakat (Thomson, 2008).

Dimensi untuk mengukur pendidikan adalah jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Sedangkan kesesuaian jurusan dilihat saat proses sebelum karyawan direkrut oleh organisasi, kemudian organisasi menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasi (Robbins, 2008), di mana pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Faruk, 2018; Khan *et al.*, 2014).

Pelatihan

Menurut Dessler (2010), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan merupakan sebuah proses di mana orang-orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasional (Mathis & Jackson, 2011). Rivai & Sagala (2009) mendefinisikan pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

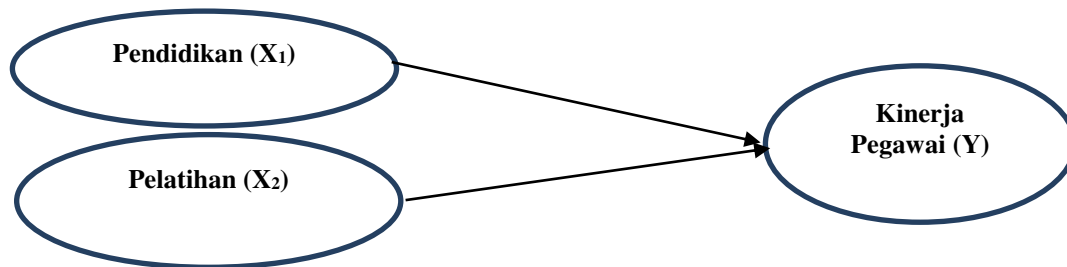
Dimensi untuk mengukur pelatihan adalah analisis kebutuhan pelatihan, proses pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan (Dessler, 2010; Laksmi, 2013). Dalam rangka menyusun suatu program pelatihan yang strategik, diperlukan informasi yang akurat tentang kebutuhan organisasi, kebutuhan tugas dan kebutuhan individu pegawai (Alwi, 2008). Kebutuhan organisasi menyangkut peningkatan kualitas kemampuan dan keahlian karyawan melalui pelatihan. Program pelatihan ini harus terkait dengan misi, tujuan dan strategi-strategi perusahaan melalui analisis yang dirumuskan dari tujuan penelitian (Alwi, 2008).

Menurut Dessler (2010) proses pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Penerapan pelaksanaan pelatihan dibuat agar dapat berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan (Rivai & Sagala, 2009).

Setelah dilakukan pelatihan, organisasi akan meminta para peserta untuk mengevaluasi kualitas pelatihan yang telah diikuti dengan maksud untuk memberikan masukan dalam peningkatan penyelenggaraan pelatihan (Laksmi, 2013). Dengan ditekankan pengukuran dampak keuangan manajemen SDM saat ini, sangatlah penting bagi organisasi untuk membuat susunan persyaratan untuk mengevaluasi program pelatihan. Pada dasarnya menurut Dessler (2010) ada tiga hal yang dapat diukur: reaksi partisipasi terhadap program, apa yang dipelajari peserta dalam pelatihan tersebut, dan perubahan perilaku mereka terhadap pekerjaan dari hasil program tersebut. Program pelatihan yang dilakukan secara baik dan berkesinambungan dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik (Athar & Shah, 2015; Elnaga & Imran, 2013).

Kerangka konseptual

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini disajikan pada gambar 1. berikut.



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

Hipotesis penelitian

Berdasarkan kajian pustaka, hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah.
3. Pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah. Jumlah populasi pegawai adalah 245 orang. Adapun jumlah sampel akan diambil dengan menggunakan metode Slovin, sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan $e = 5\%$ dan populasi sejumlah 245 orang pegawai, maka jumlah sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{245}{1 + 245(0.05)^2} = 152$$

Sehingga jumlah sampel yang akan diambil dan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah 152 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah penentuan sampel dengan metode *propotional stratified random sampling*.

Metode pengumpulan data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya, dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sampel yaitu pegawai Bank Sumsel Babel Syariah.

Instrumen dan teknik analisis

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan: Instrumen yang digunakan untuk mengukur pendidikan adalah kuesioner yang dikembangkan dari Undang-Undang No. 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003) dan Robbins (2008) yang terdiri dari dimensi jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Kuesioner terdiri dari 11 pernyataan yang diukur dengan menggunakan lima poin skala Likert (1-5).
2. Pelatihan: Instrumen yang digunakan untuk mengukur pelatihan adalah kuesioner yang dikembangkan dari Dessler (2010) yang terdiri dari dimensi analisis kebutuhan pelatihan, proses pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan. Kuesioner terdiri dari 15 pernyataan yang diukur dengan menggunakan lima poin skala Likert (1-5).
3. Kinerja Pegawai: Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah kuesioner yang dikembangkan dari Dessler (2010) yang terdiri dari dimensi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan efektivitas. Kuesioner terdiri dari 10 pernyataan yang diukur dengan menggunakan lima poin skala Likert (1-5).

Setelah data dari kuesioner didapatkan, maka akan dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis profil responden dalam penelitian ini menggunakan analisis frekuensi, dimana pada analisis frekuensi dapat terlihat komposisi responden. Analisis ini disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, unit kerja, dan masa kerja. Analisis frekuensi dapat digunakan untuk melihat bagaimana gambaran dari responden yang diteliti. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang diteliti sebanyak 152 orang. Tabel 1 menyajikan data distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1: Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

JenisKelamin	F	%
Laki-laki	85	55.9
Perempuan	67	44.1
Total	152	100.0

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Tabel 1 menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin. Dari 152 responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 85 orang (55.9%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 67 orang (44.1%). Selanjutnya disajikan distribusi responden berdasarkan usia pada tabel 2 berikut.

Tabel 2: Distribusi responden berdasarkan usia

Usia	F	%
≤ 20 Tahun	1	0.7
21-30 Tahun	90	59.2
31-40 Tahun	42	27.6
41-50 Tahun	13	8.6
> 50 Tahun	6	3.9
Total	152	100.0

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Tabel 2 menggambarkan responden berdasarkan usia, di mana mayoritas responden berusia antara 21 sampai 30 tahun yaitu sebanyak 90 orang (59.2%). Responden dengan usia 31 sampai 40 tahun sebanyak 42 orang (27.6%), usia 41 sampai 50 tahun sebanyak 13 orang (8.6%), usia di atas 50 tahun sebanyak 6 orang (3.9%), dan di bawah 20 tahun sebanyak 1 orang (0.7%). Setelah profil responden berdasarkan usia diketahui, selanjutnya tabel 3 menyajikan distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 3: Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	F	%
SMA	29	19.1
D 1	1	0.7
D III	23	15.1
S1	87	57.2
S2	11	7.2
S3	1	0.7
Total	152	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Tabel 3 menggambarkan responden berdasarkan tingkat pendidikan. Dari 152 responden mayoritas berpendidikan S1 yaitu sebanyak 87 orang (57.2%), disusul responden dengan pendidikan SMA sebanyak 29 orang (19.1%). Responden dengan tingkat pendidikan D III sebanyak 23 orang (15.1%), tingkat pendidikan S2 sebanyak 11 orang (7.2%), tingkat pendidikan D 1 sebanyak 1 orang (0.7%), dan tingkat pendidikan S3 sebanyak 1 orang (0.7%). Selanjutnya disajikan distribusi responden berdasarkan unit kerja pada tabel 4 berikut.

Tabel 4: Distribusi responden berdasarkan unit kerja

Unit Kerja	F	%
Pembiayaan	43	28.3
Pendanaan	50	32.9
Umum	59	38.8
Total	152	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Tabel 4 di atas menggambarkan responden berdasarkan unit kerja. Mayoritas responden ditempatkan di unit kerja bagian umumnya itu sebanyak 59 orang (38.8%),

sedangkan responden yang ditempatkan di unit kerja pendanaan sebanyak 50 orang (32.9%), dan unit kerja pembiayaan sebanyak 43 orang (28.3%). Selanjutnya, tabel 5 menyajikan distribusi responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 5: Distribusi responden berdasarkan masa kerja

Lama Bekerja	F	%
≤5 Tahun	97	63.8
6-15 Tahun	38	25.0
16-25 Tahun	13	8.6
> 25 Tahun	4	2.6
Total	152	100.0

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Tabel 5 menggambarkan responden berdasarkan masa kerja. Sebagian besar responden bekerja ≤ 5 tahun yaitu sebanyak 97 orang (63.8%). Responden dengan masa kerja 6 sampai 15 tahun sebanyak 38 orang (25.0%), masa kerja 16 sampai 25 tahun sebanyak 13 orang (8.6%), dan masa kerja di atas 25 tahun sebanyak 4 orang (2.6%). Setelah diketahui seluruh profil responden dalam penelitian ini, dilanjutkan dengan uji instrumen, yaitu validitas dan reliabilitas. Untuk $df = n - 2 = 152 - 2 = 150$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka didapat nilai tabel r sebesar 0.1593. Tabel 6 menunjukkan hasil uji validitas variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*.

Tabel 6: Hasil uji validitas instrumen penelitian

Variabel	Butir Pernyataan	Koefisien validitas r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pendidikan	P1	0.272	0.1593	Valid
	P2	0.751	0.1593	Valid
	P3	0.419	0.1593	Valid
	P4	0.468	0.1593	Valid
	P5	0.604	0.1593	Valid
	P6	0.408	0.1593	Valid
	P7	0.298	0.1593	Valid
	P8	0.743	0.1593	Valid
	P9	0.469	0.1593	Valid
	P10	0.339	0.1593	Valid
	P11	0.476	0.1593	Valid
Pelatihan	P1	0.357	0.1593	Valid
	P2	0.717	0.1593	Valid
	P3	0.348	0.1593	Valid
	P4	0.437	0.1593	Valid
	P5	0.547	0.1593	Valid
	P6	0.343	0.1593	Valid
	P7	0.272	0.1593	Valid
	P8	0.716	0.1593	Valid
	P9	0.435	0.1593	Valid
	P10	0.379	0.1593	Valid
	P11	0.531	0.1593	Valid

Kinerja pegawai	P12	0.535	0.1593	Valid
	P13	0.668	0.1593	Valid
	P14	0.562	0.1593	Valid
	P15	0.593	0.1593	Valid
	P1	0.431	0.1593	Valid
	P2	0.390	0.1593	Valid
	P3	0.568	0.1593	Valid
	P4	0.403	0.1593	Valid
	P5	0.414	0.1593	Valid
	P6	0.496	0.1593	Valid
P7	0.431	0.1593	Valid	
P8	0.467	0.1593	Valid	
P9	0.459	0.1593	Valid	
P10	0.423	0.1593	Valid	

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada instrumen kuesioner variabel pendidikan, pelatihan, dan kinerja pegawai dinilai valid, karena nilai koefisien validitas Pearson seluruh butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.1593. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas, di mana instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dari setiap item pernyataan kuesioner lebih besar dari 0.60. Tabel 7 menyajikan hasil uji realibilitas instrumen atas variabel-variabel dalam penelitian ini.

Tabel 7: Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pendidikan	0.819	Reliabel
2	Pelatihan	0.859	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.776	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada Tabel 7 bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinilai reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0.60. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan auto korelasi. Tabel 8 berikut menyajikan hasil uji multikolinieritas.

Tabel 8: Hasil uji multikolinieritas

No	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendidikan	0.804	1.244
2	Pelatihan	0.804	1.244

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Tolerance seluruh variabel independen di atas 0.10 dan nilai VIF seluruh variabel independen di bawah 10. Artinya tidak terjadi masalah

multikolinieritas pada penelitian ini. Selanjutnya disajikan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 9 berikut.

Tabel 9: Hasil uji heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikansi
1	Pendidikan	0.516
2	Pelatihan	0.616

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 9 menunjukkan seluruh nilai signifikansi dari variabel bebas lebih besar dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada permasalahan heteroskedastisitas pada penelitian ini. Setelah didapatkan hasil uji heteroskedastisitas, langkah selanjutnya adalah dilakukan uji autokorelasi. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson (DW). Apabila $dU < DW < 4-dU$ maka tidak terjadi autokorelasi pada model regresi penelitian. Uji autokorelasi model regresi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai Durbin Watson sebesar 2.003. Berdasarkan tabel Durbin Watson, untuk variabel bebas sebanyak 2 dan jumlah responden sebanyak 152 orang, didapat nilai $dL = 1.7083$ dan $dU = 1.7616$.

$dU < DW < 4-dU$

$1.7616 < 2.003 < 2.2384$ (tidak terdapat autokorelasi)

Berdasarkan uji autokorelasi di atas, didapat hasil bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model penelitian ini. Setelah model penelitian dinilai baik dari uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Tabel 10 berikut menyajikan hasil regresi dalam penelitian ini.

Tabel 10: Hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat

Model	Uji t parsial			ANOVA		R Square
	B	t	Sig.	F	Sig.	
(Constant)	-4.125	-0.695	0.569			
Pendidikan	0.146	5.605	0.000	6.342	0.000	0.526
Pelatihan	0.121	5.331	0.000			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 10 menunjukkan hasil uji regresi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel t, nilai t tabel untuk $df = 152 - 2 = 150$ dengan signifikansi 5% adalah sebesar 1.97591, sedangkan nilai F tabel diketahui sebesar 2.66. Berdasarkan data dari tabel 10 di atas, didapatkan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana nilai t hitung (5.605) lebih besar dari t tabel (1.97591) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana nilai t hitung (5.331) lebih besar dari t tabel (1.97591) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05.

3. Pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana nilai F hitung (6.342) lebih besar dari nilai F tabel (2.66) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05.
4. Nilai R Square sebesar 0.526, artinya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 52.6%. Sisanya sebesar 47.4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah, hal tersebut berarti hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Faruk (2018) dan Khan *et al.* (2014). Faruk (2018) meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada 94 orang pegawai PT. Utama Agung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Utama Agung. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2014) juga menggunakan variabel pendidikan dan pelatihan sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Unit analisis dari penelitian tersebut adalah pegawai pada tujuh bank. Hasil penelitian yang dilakukan Khan *et al.* juga mendukung penelitian ini, di mana pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah, artinya hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Teori *Total Quality Management* (TQM). Salah satu unsur utama dalam TQM adalah perbaikan secara terus menerus terhadap sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu cara untuk melakukan perbaikan terhadap sumber daya manusia di dalam organisasi adalah dengan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan akan memperbaiki kinerja SDM di dalam organisasi (Goetsch & Davis, 2004). Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Athar & Shah (2015) dan Elnaga & Imran (2013). Penelitian yang dilakukan oleh Athar & Shah (2015) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, selaras dengan hasil penelitian Elnaga & Imran (2013) yang mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruh sebesar 52.6%, yang berarti bahwa hipotesis 3 diterima. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faruk (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Utama Agung, di mana pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama adalah sebesar 77.6%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KETERBATASAN DAN FUTURE RESEARCH

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah responden, cakupan unit analisis, dan jenis variabel. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dengan menambah jumlah responden. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas cakupan unit analisis, bukan hanya pada Bank Pembangunan Daerah namun juga pada Bank Nasional maupun organisasi lainnya serta menambah jumlah variabel penelitian, seperti motivasi, komitmen organisasional, kompensasi dan sebagainya.

REFERENSI

- Alwi, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi.
- Amstrong, M. (2002). *Performance Management*. New York: Kogan Page Ltd.
- Ascarya & Yumanita D. (2008). Comparing The Efficiency Islamic Banks in Malaysia dan Indonesia. *Buletin Ekonomi & Moneter Bank Indonesia*, 11(2).
- Athar, R., & Shah, F. M. (2015). Impact of Training on Employee Performance (Banking Sector Karachi). *IOSR Journal of Business and Management* Ver. 1, 17(11), 2319–2338.
- BNM. (2017). *Financial Stability and Payment System Report 2016*. Kualalumpur: Bank Negara Malaysia.
- Carter, V. G. (2008). *Dasar Konsep Pendidikan Moral*. Jakarta: Alfabeta.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137–147.
- Faruk, U. (2018). The Effect of Education and Training to Employee Performance through Leadership as Intervening Variable at PT. Hutama Agung Jakarta Indonesia. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 4(2), 71-87.
- Gaspersz, V. (2001). *Manajemen Produktivitas Total*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goble. (2008). *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goetsch, D.L., & Davis, S. (1994). *Introduction to Total Quality: Quality, Productivity, Competitiveness*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall Internasional Inc.
- Ivancevich, J. M. (2008). *Human Resource Management, Tenth Edition*. NY: McGraw Hill Inc.
- Khan, N., Ahmad, N., Iqbal, N., & Haider, N. (2014). Relationship of Training and Education with Employee Performance in Financial Institutions. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 41, 150-156.
- Laksmi, R. A. (2013). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lazko, W. J. & Saunders, D. M. (1995). *Four days with Mr. Deming: A Strategy for Modern Methods of Management*. New York: Addison Wesley Publising Company.
- Mathis, R. L., & Jackson, H. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- OJK. (2017). *Laporan Statistik Perbankan Syariah Otoritas Jasa Keuangan periode Desember 2016*. Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan.
- Remi S. S. (2014). *Perbankan Syariah, Produk-Produk dan Aspek-Aspek Hukumnya, Cetakan kesatu*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Wali Pers.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- SAMA. (2017). *Fifty Third Annual Report*. Riyadh: Saudi Arabian Monetary Authority.
- Thomson, G. (2008). *Dasar Konsep Pendidikan Moral*. Jakarta: ALFABETA.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

TENTANG PENULIS

<p>Penulis pertama</p> <p>Penulis pertama adalah Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M., dosen pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Saat ini penulis pertama sedang menyelesaikan pendidikan Strata 3 bidang Manajemen pada Program Studi Ilmu Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulis tertarik untuk menulis artikel di bidang Manajemen SDM. Penulis telah menerbitkan beberapa artikel di jurnal internasional maupun prosiding internasional.</p> <p>Email: ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id</p>	<p>Penulis kedua</p> <p>Penulis kedua adalah Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D., dosen pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Penulis kedua menamatkan pendidikan Strata 3 di Unversiti Sains Malaysia. Penulis tertarik untuk menulis artikel di bidang Manajemen SDM dan kepemimpinan. Penulis telah menerbitkan beberapa artikel di jurnal internasional maupun prosiding internasional.</p> <p>Email: badiaprzd@yahoo.co.id</p>
---	---