



**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KCP BANK MUAMALAT KOLAKA**

Sulkifli. AR.<sup>1</sup> Dirwan<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Kepala Seksi Humas & Protokoleran , IAI AlMawaddahWarrahmah Kolaka

<sup>2</sup> Dosen Ekonomi Syariah, IAI Al Mawaddah Warrahmah Kolaka

E-mail: [sulkifliar756@gmail.com](mailto:sulkifliar756@gmail.com)

Jalan Pondok Pesantren No.10 Lamokato, Sulawesi Tenggara

Received 26 Desember 2019;

Accepted 26 Desember 2019

Available online 18 February, 2020.

**ABSTRACT**

Influence of Educational Background and Ability on the Performance of Muamalat Bank Employees in the Kolaka Sub-Branch Office. The development of Islamic Banks at this time is very rapid, of course very encouraging, however, the development of Islamic Banks in the last three years has slowed while the number of manpower is increasing from year to year, so it can be assumed that the quality of human resources is currently lacking quality in developing banking Sharia. The formulation of the problem in this study, how does the influence of educational background and work ability on the performance of employees of Muamalat Bank Sub-Branch Office Kolaka ?. The purpose of this study was to determine the effect of educational background and work ability on the performance of Muamalat Bank employees at the Kolaka Sub-Branch Office. The method in this study uses quantitative research methods with several stages, namely determining variables, population & samples, data & data sources, data collection, instruments, and data analysis techniques. The results of this study are that educational background has no effect on performance, while work ability has an influence on the performance of employees of Muamalat Bank Sub-Branch Office Kolaka

Keywords: Educational Background, Work Ability and Performance.

## Pendahuluan

Pertumbuhan industri keuangan secara global menunjukkan perkembangan yang cukup pesat berdasarkan data dari (IFSB) *Financial Stability Report* tahun 2016, aset industri keuangan syariah dunia telah tumbuh dari sekitar USD 150 miliar di tahun 1990-an menjadi sekitar USD 2 triliun, di akhir tahun 2015 dan diprediksikan akan mencapai USD 6,5 triliun di tahun 2020. Pertumbuhan ini didukung makin banyaknya negara-negara di dunia baik negara dengan penduduk muslim maupun non-muslim yang mengembangkan keuangan syariah di negaranya, seperti Turki dan United Kingdom.<sup>1</sup>

Pertumbuhan bank syariah di Indonesia saat ini, cukup pesat karena mayoritas penduduk di Indonesia beragama Islam sehingga menyebabkan perkembangan bisnis, perbankan syariah menjadi daya tarik tersendiri bagi konsumen untuk menabung dan menikmati jasa layanan syariah.<sup>2</sup> bank syariah sudah terbukti menjadi lembaga yang tahan krisis ekonomi di Indonesia.<sup>3</sup> Pada saat itu, Bank Muamalat Indonesia menjadi bukti bahwa sistem perbankan syariah tahan dari krisis ekonomi yang menjadi virus bagi industri perbankan nasional.

Kinerja yang berkualitas dibutuhkan dalam mengembangkan sumber daya manusia agar dapat memajukan suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja, meningkatkan kinerja dari semua karyawannya. Hal ini, wajib dilakukan agar Sumber Daya Manusia (SDM) terpilih yang memang sudah diberi kepercayaan dalam mengawaki perusahaan, perlu selalu ditingkatkan kinerjanya dengan begitu, mereka menjadi semakin profesional dan produktif dalam berkarya, untuk kepentingan ini pun tentu diperlukan suatu sistem yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja bagi para karyawan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, khususnya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, penilaian kinerja karyawan secara rutin, priodik, dan terprogram

Dengan semakin menjamurnya perusahaan di tanah air, setiap perusahaan yang baru lahir ataupun yang sudah terlebih dulu berdiri, mau tak mau harus selalu siap dalam menghadapi setiap persaingan usaha. Semakin banyaknya perusahaan yang lahir dengan sendirinya akan dikuti dengan semakin

---

<sup>1</sup>Otoritas Jasa Keuangan (OJK), *Roadmap.Pengembangan Keuangan Syariah Indonesia 2017-2019*.

<sup>2</sup>Anis Indah Puji Lestari. "Pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta". Skripsi. (Yogyakarta Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017), h.1.

<sup>3</sup>Bank Muamalat, *Laporan Tahunan 2017*, (Jakarta: PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. 2017)

banyaknya kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan dilibatkan dalam mengawakiperusahaan-perusahaan tersebut. Misalnya, tidak semua orang yang mengajukan lamaran kerja memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.<sup>4</sup>

Bank Muamalat Kolaka adalah kantor cabang pembantu dalam Negeri, yang bertempat pada daerah Kolaka. JL. Chairil Anwar No.25 Kolaka Sulawesi Tenggara. Bank Muamalat membutuhkan pegawai dengan menyebarkan iklan lowongan pekerjaan pada bidang produk *FundingRetail* dengan membutuhkan klasifikasi pria/wanita yang menguasai *Computer Minimal Ms.Office, Word, Excel, dan Power Point*. Sementara persyaratan pendidikan minimal Diploma III. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak diwajibkan bagi yang ingin melamar pekerjaan harus memiliki latar belakang pendidikan Sarjana Ekonomi Syariah.<sup>5</sup>

## **Kajian Pustaka**

### **1. Kinerja**

Kinerja adalah keberhasilan pusat pertanggungjawaban atau personil dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan. Pencapaian kinerja dalam suatu lembaga instansi sering diukur dengan sudut pandang masing-masing *stakeholders* misalnya lembaga legislatif, instansi pemerintah pelanggan, pemasok, dan masyarakat umum.<sup>6</sup>Prawirosentono menyatakan, dalam jurnal Biatana, bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan

---

<sup>4</sup>Budihardjo.M, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, (Cet. I. Jakarta: Raih Aksara Sukses, 2015), h. 7.

<sup>5</sup>Iklan via facebook Bank MuamalatCapemKolaka.pada tanggal 16, November 2018.

<sup>6</sup>Biatna Dulbert Tampubolon, "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001", *Jurnal Standardisasi*, Vol. IX, Nomor.3 2017,

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan, lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan.

Menurut Bernardin dan Russel dalam buku kinerja karyawan yang dikarang oleh HarunSamsuddin, untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain:<sup>7</sup>

- a. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hal produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersama koordinasi dengan hasil produk yang lain dan maksimal waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

Menurut Mangkunegara dalam buku kinerja karyawan, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:<sup>8</sup>

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.

---

<sup>7</sup>Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan*, (Cet.I, Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018),h.75.

<sup>8</sup>Bintoro. *Kinerja Karyawan*. Bintoro dan Daryanto, 2017.*Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.Yogyakarta: Gava Media Anggota IKAPI DIY.

- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### Kemampuan Kerja.

Menurut Hasibuandalam jurnal ChuzaimahSumber Daya Manusia atau *manpower*disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Kemampuan adalah daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu yang diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Perilaku dan sifat ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan, prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Kemampuan adalah, suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan, latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.<sup>9</sup>

Menurut Gondo Kosumo dalam jurnal Fitriani Saworini, bahwa kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkatkekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan

---

<sup>9</sup>Chuzaimah, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan furniture.(studi pada karyawan perusahaan furniture di Kecamatan Gemolong)". Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

kemampuan mental adalah adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, keterampilan dan pengetahuan.<sup>10</sup>

Menurut Rivai dalam jurnal Chuzaimah kemampuan seseorang merujuk kesuatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua perangkat faktor, yaitu kemampuan Intelektual seseorang berhubungan dengan IQ atau menyangkut kecerdasan dalam hal pengetahuan. Lanjut Davis juga dalam jurnal Chuzaimah menyebutkan bahwa kemampuan (*ability*) dapat diukur dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan *reality* artinya pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan, pengetahuan, yang memadai dan memiliki sifat-sifat tersebut di atas untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah menjalankan sesuatu usaha hingga berhasil untuk mencapai prestasi yang diharapkan Oleh karena itu, pegawai ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya (*therightmanin the right place, the right man on the right job*)

---

<sup>10</sup>Fitriani Sarwoni, "Hubungan Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar,Jurnal.

## Latar Belakang Pendidikan.

Menurut Andrew dalam jurnal Edi Saputra *at.el.* disebutkan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan, pengetahuan, kecakapan, keterampilan, pikiran, watak, karakter, dan sebagainya. Menurut Undang-undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah “Usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang”.<sup>11</sup>

### a. Pendidikan dalam konsep Islam.

Konsep pendidikan menurut pandangan Islam harus dirujuk dari berbagai aspek, antara lain aspek keagamaan, aspek kesejahtraan, aspek kebahasaan, aspek ruang lingkup, aspek tanggung jawab. Adapun yang dimaksud dengan aspek keagamaan adalah bagaimana hubungan Islam sebagai agama dengan pendidikan, maksudnya adalah, apakah ajaran Islam memuat informasi pendidikan hingga dapat dijadikan sumber rujukan dalam penyusunan konsep pendidikan Islam. Sedangkan aspek kesejahtraan merujuk kepada latar belakang sejarah pemikiran para ahli tentang pendidikan dalam Islam darizaman

---

<sup>11</sup>Edi Saputra. *at.el.* “Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Jurnal Administrasi Publik. Vol.2, No.1, 2017

ke zamankhususnyaada tidaknya peran Islamdalam bidang pendidikan dalam kaitannya dengan pendidikan kesejahteraan hidup manusia.<sup>12</sup>

## Hasil Penelitian

### 1. Uji Kualaitas Data

#### a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum mengolah dan menganalisis data yang diperoleh dari responden untuk meminimaliasi kemungkinan terjadinya kesalahan-kesalahan, maka perlu dilakukan pengujian data terhadap item-item pertanyaan pada setiap variabel yang digunakan. Teknik pengujian data yang digunakan adalah validitas (*test of validity*) dan pengujian reliabilitas (*test of reliability*). Pengujian tersebut tidak terlepas pada bantuan program komputer biasa disebut dengan SPSS.

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas yaitu analisis untuk valid atau tidaknya buti-butir kuesioner menggunakan metode *Perason's Product Moment Correlation*. Berikut hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

#### Rangkuman hasil uji validitas

Variabel	No. Item	R Tabel	<i>Perason Correlation</i>	Keterangan
X1	1	0,754<	0,871	VALID

---

<sup>12</sup>Jalaluddin. *Teologi Pendidikan*. (Cet.3, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), h.70.

	2	0,754<	0,920	VALID
	3	0,754<	0,920	VALID
X2	2	0,754<	0,871	VALID
Y	1	0,754<	0,909	VALID
	2	0,754<	0,920	VALID
	3	0,754=	0,754	VALID

**Sumber:** data SPSS diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item atau butir kuesioner dinyatakan valid, dapat dinyatakan valid karena *corrected Item- Total Corretion* lebih besar dibandingkan nilai R tabel yaitu 0, 754. Dalam penelitian ini berarti seluruh butir pertanyaan yang dicantumkan dalam instrument penelitian ini memenuhi persyaratan validitas atau shahih secara statistik serta dapat digunakan untuk mengukur dengan tepat dan cermat.

## 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan skala *Alpha Cronbach's*. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

**Sumber:** Output SPSS.016. 2019

Berdasarkan pengujian reliabilitas pada tabel di atas *Reliability Statitics* nilai dari *Cronbach's Alpha* senilai 789. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan reliabel dan dapat

digunakan sebagaimana mestinya dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* 789 lebih besar dari 070 standar yang telah ditentukan

### 3) Uji Regresi Berganda

Hasil pengujian variabel independen (latar belakang pendidikan dan kemampuan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.444	4.833		2.161	.097		
	latar belakang pendidikan (X1)	-1.019	.461	-.921	-2.208	.092	.538	1.857
	kemampuan kerja (X2)	1.167	.470	1.036	2.481	.003	.538	1.857

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

**Sumber:** Data SPSS.016.2019

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 <sup>a</sup>	.625	.437	.94035	2.376

a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja (X2), latar belakang pendidikan (X1)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 <sup>a</sup>	.625	.437	.94035	2.376

a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja (X2), latar belakang pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

**Sumber:** Data SPSS 0.16. 2019

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel di atas *Coefficients*. Dapat dilihat dengan jumlah angka signifikan pada variabel latar belakang pendidikan sebesar 0.097 lebih besar dibanding nilai signifikansi yaitu 0.05. hal tersebut dapat dinyatakan latar belakang pendidikan seseorang tidak mempengaruhi kualitas kinerja seseorang. Jadi secara kesimpulan latar belakang pendidikan seseorang tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam artian walaupun latar belakang pendidikan seseorang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya tetapi tidak mengurangi dari kinerja seseorang.

Sedangkan variabel kedua yang diajukan dalam hal ini kemampuan kerja seseorang. Dilihat dari tabel *coefficients* di atas dengan nilai signifikan sebesar 0.03 lebih kecil dari 0.05. jadi kemampuan kerja seseorang mempengaruhi terhadap tingkat kinerja seseorang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya akan mempengaruhi tingkat kualitas kerjanya.

Sementara tabel *model summary* menunjukkan nilai *R Square* sebesar 625. Dengan tersebut, menyatakan bahwa persentase dari variabel yang diajukan sebanyak 6,25% persentase dari latar belakang dan kemampuan kerja adapun sisah atau selisih dari persentase di atas berarti dimiliki oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam variabel penelitian ini

## **Kesimpulan**

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

1. Latar belakang seseorang tidak berpengaruh terhadap kinerja, hasil regresi berganda menunjukkan nilai koefisien latar belakang pendidikan adalah negative, “B” -1.019 dan nilai  $t_{hitung}$  -2.208 dengan tingkat signifikansi  $0.92 > 0.05$ . Berdasarkan hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_1$  yang diajukan yaitu latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja ternyata, ditolak atau tidak terbukti kebenarannya dalam hal ini menyatakan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang.
2. Kemampuan kerja seseorang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan koefisien “B” kemampuan kerja bernilai positif sebesar 1.167 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.481 dan tingkat signifikansi sebesar  $0.03 < 0.05$ . berdasarkan analisis data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_2$  yang diajukan yaitu kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima dan terbukti signifikannya.

3. Diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3.331 dengan tingkat signifikansi 0.141 oleh karena itu probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0.05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan hipotesis  $H_3$  terdapat pengaruh secara simultan variabel latar belakang pendidikan dan kemampuan kerja terhadap kinerja. Ditolak dan tidak terbukti kebenarannya. Yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan latar belakang pendidikan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu Kolaka

### Daftar Pustaka

- Bintoro dan Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media Anggota IKAPI DIY.
- Chuzaimah, “*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Furniture. Studi pada Karyawan Perusahaan Furniture di Kecamatan Gemolong*”. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, t.th
- FitrianiSarwoni, “*Hubungan Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar*”, Jurnal.
- Jalaluddin. 2003. *Teologi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Laporan Tahunan, 2017 *Pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan*. PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk.
- M . Budihardjo. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, Jakarta: Raih Aksara Sukses
- Puji Lestari, Anis Indah. 2017 “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta*”. Skripsi. Yogyakarta Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
- Roadmap *Pengembangan Keuangan Syariah Indonesia 2017-2019*. OJK
- Samsuddin, Harun.2018, *Kinerja Karyawan*, Sidoarjo: Indomedia Pustaka

Sulkifli AR *et al.*, 2019. Pengaruh Latar Belakang...

Tampubolon Dulbert Biatna. 2017. *“Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001”*, Jurnal Standardisasi.