

SIGNIFIKANSI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH DI KOTA MAKASSAR

Ilham

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ilhamabdgani330@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:
Education, Training, Career, SDI Competence, and Employee's Achievement.

This research aims to; (1) To analyze and examine the direct influence of education on employee performance and indirectly through the competence of SDI of sharia banking employees in Makassar City; (2). To analyze and test the direct effect of training on the performance of sharia banking employees in Makassar city and indirectly through the competence of SDI employees (3) To analyze and test the direct effect of career on the performance of sharia banking employees in Makassar City and indirectly through the competence of SDI employees; . This study uses Structural Equation Model (SEM), using primary data with 119 samples from top manager, middle manager, and lower manager in several main branches of Sharia Banking in the form of (BUS) in Makassar. The sample is probability sampling with Two Stages Sampling technique that is combination between Area Random Sampling and Proportional Stratified Random Sampling. The type of this research is field research with quantitative-positivist method. Data were collected by questionnaires, interviews, observation, and documentation. Instrument data analysis process logically and rationally using approach (multidisciplinary) with approach of Politics, Economics, Law, Socio-Cultural, Administrative, and Technological. This research was conducted on six Sharia Banking in the form (BUS) in Makassar City among others; Bank BRI Syariah, Bank BNI Syariah, Bank Mandiri Syariah, Bank Mega Syariah, Bank Bukopin Syariah, and Bank Muamalat. The result of hypothesis testing based on coefficient value of path analysis shows the calculation result of R-Square (R²) value estimation in hypothesis test shows that; (1). Education has a positive and significant impact on employee performance; (2). Education has a positive and significant impact on Employee Performance through SDI Competency; (3). Training does not have a positive and significant impact on employee performance; (4). Training does not have a positive and significant impact on Employee Performance through SDI Competency; (5). Careers have a positive and significant impact on employee performance; (6). Career has a positive and significant impact on Employee Performance through SDI Competence Sharia Banking employees in Makassar City. After the highest value analysis, the dominant education and career variables influence the employee performance and competence of SDI employees of Sharia Banking in Makassar City

ABSTRAK

Kata Kunci:
Pendidikan, Pelatihan, Karir, Kompetensi SDI, dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk; (1) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh langsung pendidikan terhadap kinerja karyawan maupun tidak langsung melalui kompetensi SDI karyawan perbankan syariah di Kota Makassar; (2). Untuk menganalisis dan menguji pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan perbankan syariah di kota Makassar maupun tidak langsung melalui kompetensi SDI karyawan (3) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh langsung karir terhadap kinerja karyawan perbankan syariah di Kota Makassar maupun tidak langsung melalui kompetensi SDI karyawan; . Penelitian ini menggunakan Analisis

Structural Equation Model (SEM), menggunakan data primer dengan sampel 119 orang dari unsur *top manager*, *middel manager*, dan *lower manager* pada beberapa kantor cabang utama Perbankan Syariah dalam bentuk (BUS) di Kota Makassar. Sampel penelitian secara sampel probability dengan teknik *Two Stages Sampling* yaitu gabungan antara *Area Random Sampling* dan *Proportional Stratified Random Sampling*. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan metode positivis-kuantitatif. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Instrument proses analisis data secara logis dan rasional menggunakan pendekatan (*multidisipliner*) dengan pendekatan Politik, Ekonomi, Hukum, Sosio-kultural, Administratif, dan Teknologikal. Penelitian ini dilakukan pada enam Perbankan Syariah dalam bentuk (BUS) di Kota Makassar diantaranya; Bank BRI Syariah, Bank BNI Syariah, Bank Mandiri Syariah, Bank Mega Syariah, Bank Bukopin Syariah, dan Bank Muamalat. Hasil pengujian hipotesis berdasarkan nilai koefisien *path analysis* menunjukkan hasil perhitungan estimasi nilai *R-Square (R²)* dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa; (1). Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan; (2). Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompetensi SDI; (3). Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan; (4). Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompetensi SDI; (5). Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan; (6). Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompetensi SDI karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar. Setelah dilakukan analisis nilai tertinggi diperoleh variabel Pendidikan dan Karir dominan mempengaruhi Kinerja karyawan dan Kompetensi SDI karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar.

PENDAHULUAN

Perbankan Syariah sudah dimulai dengan diundangkannya Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan yang menjadi dasar hukum bagi berdirinya bank bagi hasil, namun secara faktual pada Tahun 1991, telah berdiri Bank Muamalat Indonesia (BMI) (Anshori, 2008). Dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 yang merupakan perubahan dari Undang-Undang No. 7 Tahun 1992, tanggal 17 Juni 1998 dan Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah serta beberapa Peraturan Bank Indonesia (BI), dimana Bank Indonesia sebagai otoritas moneter di Negara ini, antara lain Peraturan Bank Indonesia No.8/4/PBI/2006 dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang otoritas industri baru yang menjadi masa transisi Perbankan Syariah dari Bank Indonesia ke Otoritas Jasa Keuangan (OJK), pencapaian *market share* psikologis industri 5% dan dimulainya periode krusial untuk persiapan implementasi mandat Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah dan liberalisasi pasar regional Masyarakat Ekonomi ASEAN.

Pengembangan sumberdaya manusia (PSDM) harus merupakan kebijakan utama manajemen bank. Allah menyuruh Nabi untuk memperbaiki kondisi dan *skill* umat dengan cara memberikan kepada mereka latihan-latihan atau *training*. Untuk menambah keimanan dan keyakinan, mereka pun memerlukan *training*. Hal ini dapat kita jumpai antara lain dalam Surah Al Anfal (8): 65 sebagai berikut:

Signifikansi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar

Ilham



Terjemahnya:

Wahai Nabi, timbulkan hasrat orang beriman sampai mereka mampu sekalipun untuk berperang. Dan sekiranya kalian berjumlah dua puluh orang akan mampu mengalahkan dua ratus orang, dan sekiranya kalian berjumlah dua ratus orang akan mampu mengalahkan seribu orang dari orang-orang kafir, disebabkan karena orang-orang kafir itu tidak me-mahami. (Al-Anfal 8:65) (Departemen Agama RI, 2003, 175).

Bank Indonesia sangat menekankan hal ini secara eksplisit dalam petunjuk pelaksanaan pembukaan kantor bank syariah (Bank Indonesia, 1999, 25). sebagai lembaga yang *knowledge intensive*, maka keterampilan dan keahlian karyawan menjadi kunci keberhasilan bank. Selain itu, sumber daya insani bank syariah dituntut memiliki pengetahuan mengenai ketentuan dan prinsip syariah secara baik, dan memiliki akhlak dan moral Islami. Akhlak dan moral Islami dalam bekerja dapat disarikan dalam empat ciri pokok, yaitu: (1) *Shiddiq* (benar dan jujur), (2) *Amanah* (dapat dipercaya), (3) *Tabligh* (mengembangkan lingkungan dan bawahan menuju kebaikan/tanggung jawab) dan (4) *Fathonah* (kompeten dan profesional). Hal ini sesuai dengan substansi UU No. 21 Tahun 2008 dan Cetak Biru Perbankan Syariah Tahun 2010-2015, Perbankan Syariah dituntut memiliki sumberdaya manusia yang memiliki akhlak dan moral Islami.

Pengaturan pelaksanaan *good corporate governance* (GCG) pada bank syaria'ah secara spesifik diatur dalam Peraturan Bank Indonesia (PBI) No.8/4/PBI/2006 tentang pelaksanaan *good corporate governance* (GCG) bagi bank syariah menjabarkan prinsip dasar yang terdiri dari:

1. Transparansi (*transparency*) yaitu keterbukaan informasi secara jelas, tepat, dan akurat dan proses pengambilan keputusan.
2. Akuntabilitas (*accountability*) yaitu kejelasan fungsi dan tanggung jawab agar pengelolaan bank syariah efektif.
3. Tanggung jawab (*responsibility*) yaitu kepatuhan terhadap perundang-undangan dan prinsip pengelolaan bank syariah yang sehat.
4. Independensi (*independency*) yaitu pengelolaan yang profesional tanpa pengaruh atau tekanan dari pihak manapun.
5. Kewajaran (*fairness*) yaitu keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak *stakeholders* bank syariah.
6. Spiritualitas yaitu setiap kegiatan dan operasionanya harus memenuhi kedua unsur pokok spiritualitas yaitu halal dan thayib dan terpenuhinya kriteria kegiatan bank syariah dan harus terhindar dari unsur maysir, gharar, haram, dan riba.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut : 1) untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar baik langsung maupun tidak langsung melalui kompetensi SDI. 2) untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar baik langsung maupun tidak langsung melalui kompetensi SDI . 3) untuk mengetahui pengaruh Karir terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar baik langsung maupun tidak langsung melalui kompetensi SDI.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumberdaya manusia menurut Fathoni (2006, 18) terdiri atas dua yaitu; 1) fungsi manajerial meliputi: perencanaan (*planning*), peng-organisasian (*organizing*), pengarahan (*directioning*), pengendalian (*controlling*); dan 2) fungsi operasional meliputi: pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, di mana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun ke-pegawaian. Karena sumberdaya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumberdaya manusia (SDM), di mana istilah "Manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagai-mana seharusnya memanej (mengelola) sumberdaya manusia. sebagaimana Firman Allah SWT dalam surah Ibrahim (14): 19:



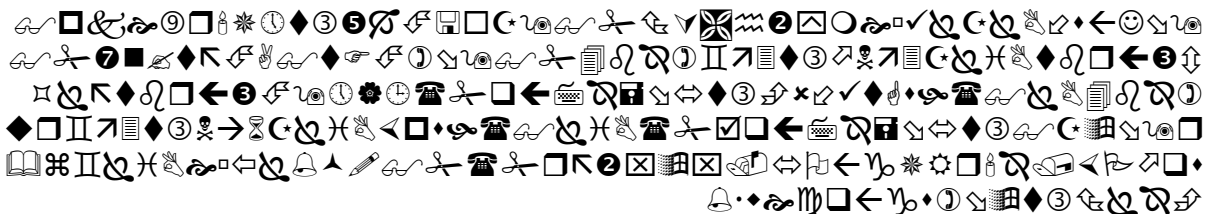
Terjemahannya:

Tidakkah kamu perhatikan, bahwa Sesungguhnya Allah telah mencipta-kan langit dan bumi dengan hak?jika Dia menghendaki, niscaya Dia membinasakan kamu dan mengganti (mu) dengan makhluk yang baru. (QS. Ibrahim 14:19) (Departemen Agama RI, 2003, 175).

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumberdaya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu unsur dari pembangunan manusia.pembangunan manusia menyangkut partisipasi manusia dalam proses pembangunan suatu Negara yaitu pembangunan dari manusia, oleh manusia dan untuk manusia (Widyahartono, 1995, 7).

Pengembangan sumberdaya manusia (PSDM) harus merupakan kebijakan utama manajemen bank. Allah menyuruh Nabi untuk memperbaiki kondisi dan *skill* umat dengan cara memberikan kepada mereka latihan-latihan atau *training*. Untuk menambah keimanan dan keyakinan, mereka pun memerlukan *training*.Hal ini dapat kita jumpai antara lain dalam Surah Al Anfal (8): 65 sebagai berikut:



Terjemahannya:

Wahai Nabi, timbulkan hasrat orang beriman sampai mereka mampu sekalipun untuk berperang. Dan sekiranya kalian berjumlah dua puluh orang akan mampu mengalahkan dua ratus orang, dan sekiranya kalian berjumlah dua ratus orang akan mampu

Signifikansi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar

Ilham

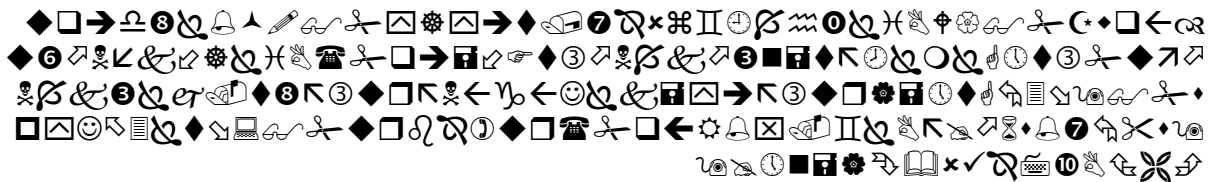
mengalahkan seribu orang dari orang-orang kafir, disebabkan karena orang-orang kafir itu tidak memahami (Al-Anfal 8:65) (Departemen Agama RI, 2003, 175).

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

Pengembangan sumber daya manusia berkualitas tinggi berdasarkan Pilar I Cetak Biru Perbankan Syariah (Statistik Perbankan Syariah Bank Indonesia (BI), 2011) sebagai berikut :

1. *Project assessment*, mempersiapkan materi *assessment* (penilaian) bagi sertifikasi dan *updating* materi sertifikasi bank syariah.
2. *Managerial skill*, peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan.
3. Kompetensi penerapan prinsip syariah.
4. Memiliki lembaga pelatihan dan pendidikan.
5. Lembaga fatwa keuangan syariah, mendorong program sertifikasi Dewan Pengawas Syariah (DPS).

Berdasarkan Alquran Surat Jumu'ah (Qs. 62:2) yang menyatakan sebagai berikut:



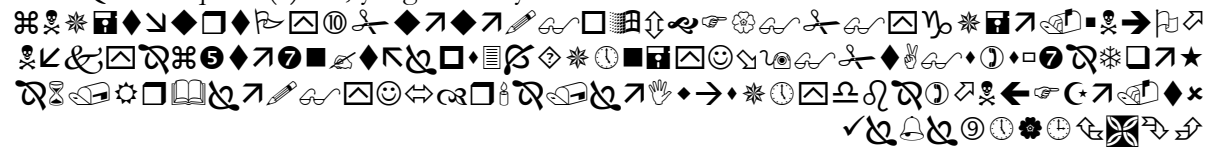
Terjemahnya:

Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan Hikmah (As Sunnah). dan Sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata. (Qs. Jumu'ah 62:2) (Departemen Agama RI, 2003, 175).

D. Pendidikan

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan (Nitisemito, 2005). memberikan definisi pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Hal ini sebagaimana Allah SWT telah memberikan ilmu pengetahuan kepada Nabi Adam a.s. dengan menjelaskan berbagai hal yang dia butuhkan dan memiliki arti yang lengkap sehingga dapat mematahkan sanggahan para malaikat yang kurang yakin akan ketetapan Allah SWT dengan menjadikan Nabi Adan a.s sebagai khalifah. Peristiwa tersebut Allah SWT abadikan dalam QS al-baqarah (2): 31, yang berbunyi:



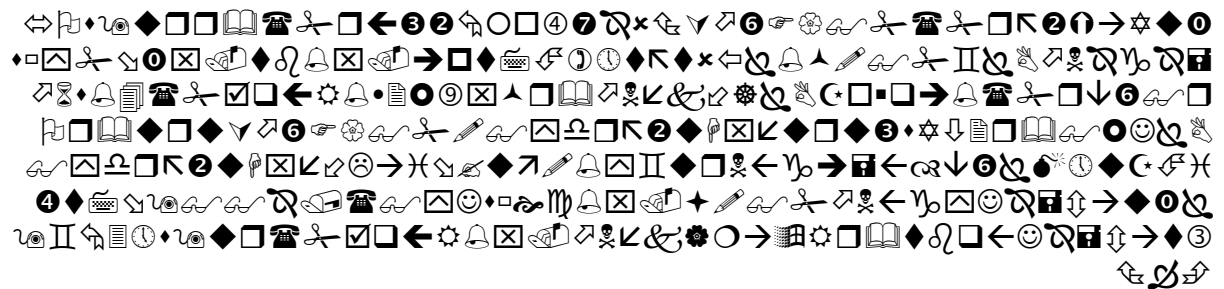
Terjemahnya:

Dan Dia mengajarkan kepada Adam Nama-nama (benda-benda) seluruh-nya, kemudian mengemukakannya kepada Para Malaikat lalu berfirman: Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!" (QS. Al-baqarah 2:31) (Departemen Agama RI, 2003, 6).

E. Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu upaya dalam rangka me-ningkatkan prestasi kerja. Biasanya pelatihan dan pengembangan diadakan sebagai suatu kegiatan penyelenggaraan yang telah terjadwal dan memiliki materi pembelajaran atas kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh suatu organisasi (Widya, 2004, 66). Menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu penyeleng-garaan kegiatan untuk memberikan pemahaman tentang pengetahuan dan ke-terampilan terhadap suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang kerja yang ditekuninya. Sedangkan penataran merupakan suatu kegiatan penyeleng-garaan yang bersifat penyajian materi, penguasaan materi, peragaan materi dan pengevaluasian materi yang dapat meningkatkan potensi seseorang.

Al-quran memberikan suatu metode praktis dalam proses pelatihan yaitu berwidyawisata. Sebagaimana di jelaskan dalam Alquran surah Ar Rum 30: 9 sebagai berikut:



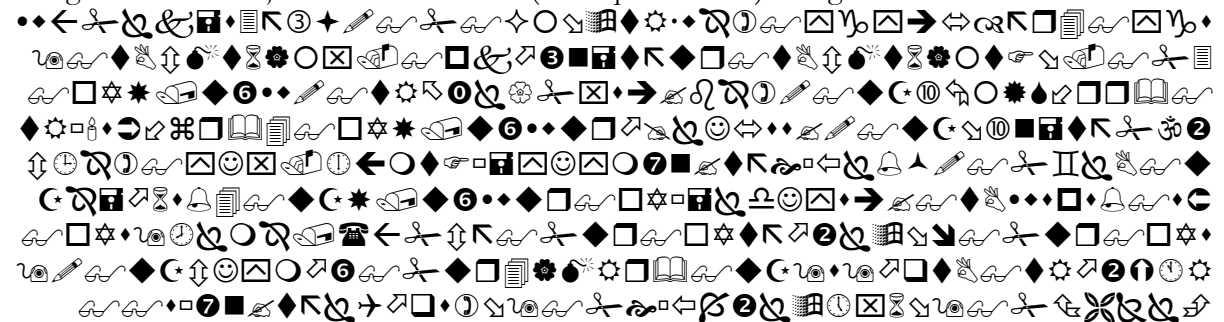
Terjemahnya:

Dan Apakah mereka tidak Mengadakan perjalanan di muka bumi dan memperhatikan bagaimana akibat (yang diderita) oleh orang-orang sebelum mereka? orang-orang itu adalah lebih kuat dari mereka (sendiri) dan telah mengolah bumi (tanah) serta memakmurkannya lebih banyak dari apa yang telah mereka makmurkan. dan telah datang kepada mereka Rasul-rasul mereka dengan membawa bukti-bukti yang nyata. Maka Allah sekali-kali tidak Berlaku zalim kepada mereka, akan tetapi merekalah yang Berlaku zalim kepada diri sendiri. (Ar-Rum 30:9) (Departemen Agama RI, 2003, 335).

F. Karir

Manajemen karir adalah proses pengelolaan karir pegawai yang meliputi tahapan kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir, serta pengambilan keputusan karir. Manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan unit tempat pegawai bekerja, dan organisasi secara keseluruhan. Manajemen karir adalah proses dimana organisasi mencoba untuk menyesuaikan minat karir individu dan kemampuan organisasi untuk merekrut karyawan.

Pelaksanaan perencanaan karir di suatu perusahaan meliputi kesesuaian antara keinginan karir karyawan dengan kesempatan yang tersedia di dalam perusahaan. pola karir adalah bagian yang berkesinambungan dari pekerjaan khusus yang terkait dengan kesempatan tersebut. Sebagaimana telah dijelaskan dalam surah (Al baqarah 2: 286) sebagi berikut:



Terjemahnya:

Signifikansi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar

Ilham

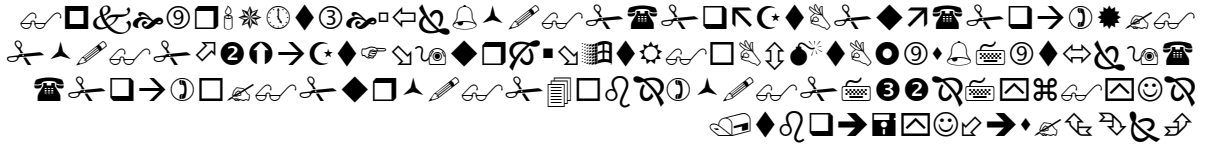
Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. Beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."(Al baqarah 2:286) (Departemen Agama RI, 2003, 175).

G. Kompetensi SDI

Pengembangan sumber daya manusia Bank Syariah yang berbasis kompetensi seperti yang terdapat dalam Pilar I Cetak Biru (*Blue Print*) Perbankan Syariah yang berisi pengembangan sumber daya manusia berkualitas dalam Perbankan Syariah, terdapat lima aspek yang harus ada di dalamnya, sebagai berikut (Muhammad, 2002, 65) :

1. *Banking knowledge*, (ilmu perbankan). Ilmu perbankan sangatlah penting guna pengembangan Perbankan Syariah. Tanpa ilmu perbankan bagaimana bisa sumber daya manusia menjalankan aktivitas perbankan dan hal-hal berkaitan dengan bank. Tidak hanya Perbankan Syariah yang memerlukan itu, tetapi perbankan konvensional juga memerlukannya.
2. *Immediate result* (produktivitas). Produktivitas yang didefinisikan di sini adalah upaya terbaik yang diberikan sumber daya manusia untuk bank, agar bank tersebut dapat meningkatkan jumlah nasabah sekaligus jumlah pendapatannya. Dengan demikian, target yang ditetapkan oleh bank atau target yang sudah ditetapkan oleh Bank Indonesia (BI) dapat tercapai.
3. *Syariah knowledge* (pengetahuan syariah). Pengetahuan syariah inilah yang membedakan antara dunia Perbankan Syariah dan dunia perbankan konvensional. Dalam pengetahuan ini pulalah, kelebihan dari Perbankan Syariah. Sumber daya manusia Perbankan Syariah tidak hanya mengetahui tentang permasalahan perbankan, tetapi juga mengetahui masalah syariat yang berhubungan dengan muamalah. Selain itu, mereka dapat membedakan hal yang dilarang oleh syariat dan hal yang dilarang dalam masalah keuangan, seperti utang piutang, jual beli, titipan, dan sebagainya. Oleh karena itu, ada perbedaan yang sangat jelas antara bank syariah dan bank konvensional.
4. *Attitude and behavior* (sikap dan kebiasaan). Sikap dan kebiasaan juga salah satu hal yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia Perbankan Syariah untuk membedakan dengan perbankan konvensional. Sikap dan kebiasaan yang ada di antara kedua (jenis) perbankan berbeda. Sumber daya manusia Perbankan Syariah haruslah memiliki sikap yang mulia dan kebiasaan yang sesuai dengan syariat, mulai dengan cara berpakaian, bertutur kata, moral, dan integritas.
5. *Managerial skill* (kemampuan memimpin). Kemampuan memimpin adalah kemampuan yang tak kalah pentingnya seperti poin-poin sebelumnya. Tanpa adanya sosok sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan memimpin, sangat sulit bagi sebuah bank, baik bank yang baru atau yang sudah lama berdiri untuk mengembangkan usahanya. Keberadaan sosok pemimpin yang baik sangat penting untuk membuat kinerja dari suatu bank dapat berkembang dengan baik dan lancar sesuai dengan tujuan awal dari bank itu sendiri.

Manajemen syariah adalah seni dalam mengelola semua sumber daya yang dimiliki dengan tambahan sumber daya dan metode syariah yang telah tercantum dalam kitab suci Alqur'an, salah satunya terdapat dalam surah Al Hasyr ayat 59:18:

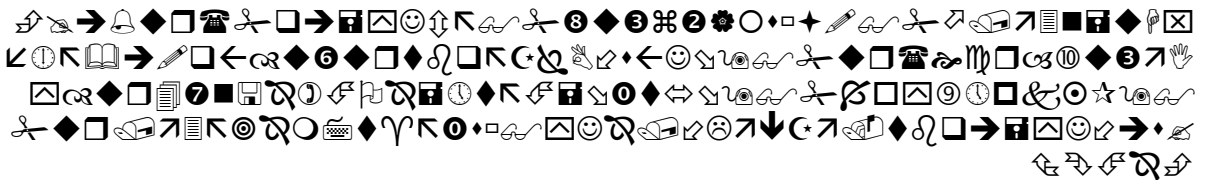


Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Al-Hasyr 59:18) (Departemen Agama RI, 2003, 548).

H. Kinerja

Al-Islam sebagai sumber kebenaran telah memberikan ruang yang seluas-luasnya kepada umatnya untuk bekerja dan berbisnis sepanjang yang dikerjakan dan yang dibisniskan tidak bertentangan dengan syariah. Syarialah yang menjadi pedoman utama ketika manusia mengerjakan sesuatu baik untuk dirinya maupun orang lain dan perusahaan (Aedy, 2011, 84). sebagaimana Allah berfirman dalam surah (At- Taubah (9:105) sebagai berikut :



Terjemahannya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (At-Taubah 9:105) (Departemen Agama RI, 2003, 175).

Secara konseptual bahwa kinerja merupakan hal terpenting dalam suatu kehidupan untuk mencapai kemaslahatan dan manfaat dunia dan akhirat, oleh karena itu sangat dibutuhkan arah dan panduan sebagai pedoman bagi karyawan dan perusahaan dalam memanfaatkan sumberdaya manusia yang profesional dan bertanggung jawab. Sebagaimana Allah SWT telah berfirman dalam surah Al-Ahkaf (46):19 sebagai berikut:



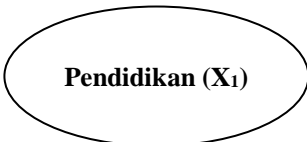
Terjemahnya:

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Al- Ahkaf 46:19) (Departemen Agama RI, 2003, 175).

I. Kerangka Pikir

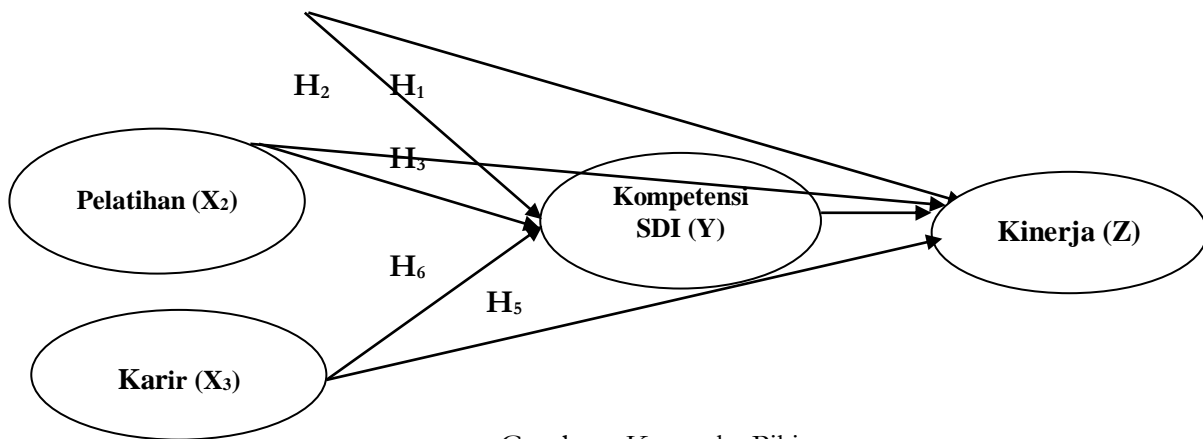
Berdasarkan uraian secara teoritis dan konseptual di atas maka disusun kerangka pikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pikir Model Hubungan Variabel Eksogen dan Endogen Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Karir (X_3), Kompetensi SDI (Y), dan Kinerja karyawan (Z)



Signifikansi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar

Ilham



Gambar : Kerangka Pikir

Keterangan: Kerangka Pikir Penelitian Berdasarkan Model Persamaan Struktural.

J. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan dan kerangka konseptual maka dapat diajukan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan menjadi hipotesis adalah sebagai berikut: 1) Pendidikan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar maupun tidak langsung melalui kompetensi SDI karyawan 2) Pelatihan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar maupun tidak langsung melalui kompetensi SDI karyawan. 3) Karir berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar, maupun tidak langsung melalui kompetensi SDI karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah positivis-kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan dan menyajikan data penelitian berdasarkan angka dan data statistik (Sugyiono, 2012, 499). Dengan demikian penelitian ini akan menjelaskan dan menguraikan hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen, kemudian dianalisis agar diperoleh suatu model yang terbaik. Penelitian ini mengkaji secara khusus lima variabel yakni: Pendidikan (X₁), Pelatihan (X₂), Karir (X₃), kompetensi SDI, (Z) sebagai variabel intervening, dan Kinerja (Y).

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pola eksplanasi (*level explantion*) merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya (Sugyiono, 2012). Dengan demikian penelitian ini akan menjelaskan dan menguraikan hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Penelitian ini mengkaji secara khusus lima variabel yakni; Pendidikan, Pelatihan, Karir, Kompetensi SDI dan Kinerja.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Tabel 1: Daftar Objek Penelitian Perbankan Syariah di Kota Makassar

| No | Nama Perbankan Syariah (BUS) | Kantor Layanan |
|----|------------------------------|----------------------------|
| 1 | Bank BRI Syariah | Cabang Utama Kota Makassar |
| 2 | Bank BNI Syariah | Cabang Utama Kota Makassar |
| 3 | Bank Syariah Mandiri | Cabang Utama Kota Makassar |
| 4 | Bank Muamalat | Cabang Utama Kota Makassar |
| 5 | Bank Mega Syariah | Cabang Utama Kota Makassar |
| 6 | Bank Syariah Bukopin | Cabang Utama Kota Makassar |

Sumber: Data Primer 2017

2. Sampel

Tabel 2: Sampel Penelitian Perbankan Syariah di Kota Makassar.

| No | Jabatan | Jumlah |
|----|----------------------------------|------------|
| 1 | Manajer/Pimpinan | 6 |
| 2 | Staf Manajer Sumber Daya Manusia | 17 |
| 3 | Staf Manajer Pemasaran | 15 |
| 4 | Staf Manajer Keuangan | 14 |
| 5 | Account Officer | 11 |
| 6 | Customer Services | 9 |
| 7 | Teller | 21 |
| 8 | Staf lainnya | 26 |
| | Jumlah | 119 |

Sumber : Data Primer 2017.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Wawancara (*depth interview*).
3. Observasi atau pengamatan

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas (*Tes of Validity*)
2. Uji Reliabilitas (*Tes of Reliability*)
3. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang dimasukkan ke dalam model penelitian ini, dapat diidentifikasi seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3: Klasifikasi Variabel dalam Model Penelitian

| Simbol | Nama Variabel | Indikator dan Simbol | Sumber Rujukan | Skala Pengukuran |
|--------------------------|----------------------|----------------------------------|--|------------------------|
| X1 | Pendidikan (X1) | (X1.1) Tingkat pendidikan | A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2002) Andrew E. Sikula (1997) | Skala likert 5 point: |
| | | (X1.2) Disiplin ilmu | | 1= Sangat tidak sesuai |
| | | (X1.3) Pendidikan formal | | 2= Tidak sesuai |
| | | (X1.4) Latar belakang pendidikan | | 3= Ragu |
| | | (X1.5) Pendidikan non formal | | 4= Sesuai |
| X2 | Pelatihan (X2) | (X2.1) Core training | Veithzal Rivai & Ella Jauvani (2009) BI (Direktorat Perbankan Syariah) (2008) | 5= Sangat sesuai |
| | | (X2.2) Functional training | | Skala likert 5 point : |
| | | (X2.3) Behaviour training | | 1= Sangat tidak sesuai |
| | | (X2.4) Leadership training | | 2= Tidak sesuai |
| | | (X2.5) Managerial training | | 3= Ragu |
| X3 | Karir (X3) | (X3.1) Posisi kerja | Veithzal Rivai (2003) Moekijat (1995) | 4= Sesuai |
| | | (X3.2) Jenjang karir | | 5= Sangat sesuai |
| | | (X3.3) Tujuan karir | | Skala likert 5 point : |
| | | (X3.4) Perencanaan karir | | 1= Sangat tidak sesuai |
| | | (X3.5) Pengembangan karir | | 2= Tidak sesuai |
| (Z1.1) Banking Knowledge | Alimin Shadik (2004) | 3= Ragu | | |
| | | | | 4= Sesuai |
| | | | | 5= Sangat sesuai |
| | | | | Skala likert 5 point : |
| | | | | 1= Sangat tidak sesuai |
| | | | | 2= Tidak sesuai |
| | | | | 3= Ragu |
| | | | | 4= Sesuai |
| | | | | 5= Sangat sesuai |
| | | | | Skala likert 5 point : |
| | | | | 1= Sangat tidak sesuai |

Signifikansi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar

Ilham

| | | | | |
|----------|---------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------|
| Z | Kompetensi SDI (Z) | (Z1.2) Immediate Result | Terry (2005) | 2= Tidak sesuai |
| | | (Z1.3) Syariah Knowledge | Direktorat Perbankan | 3= Ragu |
| | | (Z1.4) Managerial Skill | Syariah (2013) | 4= Sesuai |
| | | (Z1.5) Attitude and Behavior | | 5= Sangat sesuai |
| | | (Y1.1) Kuantitas | | Skala likert 5 point : |
| Y | Kinerja (Y) | (Y1.2) Kualitas | Veithzal <i>at al</i> (2011) | 1= Sangat tidak sesuai |
| | | (Y1.3) Ketepatan waktu | Betris Michele (2002) | 2= Tidak sesuai |
| | | (Y1.4) Efektifitas | Bernadin (1993) | 3= Ragu |
| | | (Y1.5) Kemandirian | | 4= Sesuai |
| | | | | 5= Sangat sesuai |

Sumber : Klasifikasi Variabel dalam model, diolah (2017).

Kenam variabel penelitian ini memiliki hubungan kausalitas yang positif, baik langsung maupun tidak langsung. (1). Pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar. (2). Pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi SDI karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar. (3). Pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar. (4). Pelatihan (X_2) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi SDI karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar. (5). Karir (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar. (6). Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi SDI karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar.

K. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

- Pendidikan (X_1)** merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum melalui pendidikan formal (Mangkunegara, 2009, 50). Pengukurannya menggunakan skala likert mulai skor tertinggi (5) sampai dengan skor terendah (1).

Selanjutnya definisi operasional setiap indikator sebagai berikut:

$X_{1.1}$ =Tingkat pendidikan ialah pendidikan formal yang diperoleh oleh karyawan sangat mempengaruhi sikap kerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar.

$X_{1.2}$ =Disiplin ilmu ialah tugas dan fungsi serta pekerjaan yang diberikan relevan dengan pendidikan yang diperoleh karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar.

$X_{1.3}$ =Pendidikan formal ialah kemampuan karyawan memahami suatu pekerjaan baik secara konseptual maupun secara umum oleh karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar.

$X_{1.4}$ =Latar belakang pendidikan ialah pendidikan yang diperoleh karyawan sesuai dengan penempatan jabatan dan tupoksi karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar.

$X_{1.5}$ =Pendidikan non formal ialah pendidikan jangka pendek yang diperoleh untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan moral dalam pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dikerjakan sesuai dengan standar yang ditentukan.

- Pelatihan (X_2)** adalah proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori (Veithzal, 2009, 211). Pengukurannya menggunakan skala likert mulai skor tertinggi (5) sampai skor terendah (1).

Selanjutnya definisi operasional setiap indikator sebagai berikut:

$X_{2.1}$ =*Core training* yaitu pelatihan dasar yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan Perbankan Syariah.

$X_{2.2}$ =*Functional training* yaitu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis sesuai dengan jabatan (*job desk*) karyawan.

- $X_{2,3}$ =*Behaviour training* yaitu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi perilaku karyawan pada level jabatan tertentu.
- $X_{2,4}$ =*Leadership training* yaitu pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan dalam pengambilan keputusan.
- $X_{2,5}$ =*Managerial training* yaitu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi manajerial karyawan yang menduduki jabatan struktural.
3. **Karir (X_3)** adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang krusial di mana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dalam membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi (Moekijat, 1995, 83). Pengukurannya menggunakan skala likert mulai skor tertinggi (5) sampai skor terendah (1). Selanjutnya definisi operasional setiap indikator sebagai berikut:
- $X_{3,1}$ =Posisi Kerja merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.
- $X_{3,2}$ =Jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.
- $X_{3,3}$ =Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian dari karirnya.
- $X_{3,4}$ =Perencanaan karir merupakan proses dimana kita menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut.
- $X_{3,5}$ =Pengembangan karir suatu peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya.
4. **Kompetensi SDI (Y)** adalah kemampuan melakukan segala aktivitas secara optimal dengan segenap potensi yang dimiliki oleh manusia berupa tenaga, pikiran, perasaan dan kemauan untuk menghasilkan suatu aktivitas yang bermanfaat (Shadik, 2004, 84). Pengukurannya menggunakan skala likert mulai skor tertinggi (5) sampai skor terendah (1). Selanjutnya definisi operasional setiap indikator sebagai berikut:
- Y_1 =*Banking knowledge* (ilmu perbankan) ialah karyawan yang memiliki pengetahuan dan ilmu perbankan agar dapat menjalankan operasional Perbankan Syariah secara baik dan benar.
- Y_2 =*Immediate result* (produktivitas) ialah kemampuan karyawan dalam meningkatkan jumlah nasabah dan pendapatan sehingga target yang ditetapkan oleh Perbankan Syariah dan Bank Indonesia dapat tercapai.
- Y_3 =*Syariah knowledge* (pengetahuan syariah) ialah kemampuan karyawan memahami permasalahan syariat yang dihadapi Perbankan Syariah yang berhubungan dengan muamalah.
- Y_4 =*Managerial skill* (kemampuan memimpin) ialah kemampuan karyawan dalam memimpin Perbankan Syariah dalam mengembangkan usahanya serta mampu membuat rancangan dan standar kinerja yang sesuai dengan tujuan.
- Y_5 =*Attitude and behavior* (sikap dan kebiasaan) ialah karyawan Perbankan Syariah dapat membedakan antara Perbankan Syariah dan konvensional. Sumber daya manusia Perbankan Syariah haruslah memiliki sikap yang mulia dan kebiasaan yang sesuai dengan syariat, mulai dari cara berpakaian, tutur kata, moral dan integritas.
5. **Kinerja Karyawan (Z)** adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika (Betris, 2002, 3). Pengukurannya menggunakan skala likert mulai skor tertinggi (5) sampai skor terendah (1). Selanjutnya definisi operasional setiap indikator sebagai berikut:

Signifikansi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar

Ilham

Z₁=Kualitas merupakan tingkat dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh organisasi dan perusahaan.

Z₂=Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

Z₃=Ketepatan waktu tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

Z₄=Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.

Z₅=Kemandirian dan Komitmen dapat melakukan pekerjaannya tanpa meminta bantuan dari orang lain dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Tabel 14: Pengaruh Langsung, Tak Langsung, Dan Total Pengaruh

| Variabel Eksogen | Variabel Endogen | |
|------------------|------------------------|--------------------------------|
| | Kompetensi SDI | Kinerja karyawan |
| | Direct Effect | |
| Pendidikan | 0,392* | 0,235 |
| Pelatihan | 0,096 | 0,154 |
| Karir | 0,334*** | -0,063 |
| Kompetensi SDI | - | 0,512* |
| | Indirect Effect | |
| Pendidikan | - | $0,392 \times 0,512 = 0,201^*$ |
| Pelatihan | - | $0,069 \times 0,512 = 0,049$ |
| Karir | - | $0,334 \times 0,512 = 0,171^*$ |
| Kompetensi SDI | - | - |
| | Total Effect | |
| Pendidikan | 0,392 | 0,436 |
| Pelatihan | 0,096 | 0,203 |
| Karir | 0,334 | 0,108 |
| Kompetensi SDI | - | 0,512 |

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Keterangan:

* = Signifikan pada taraf 0,01 (1%)

** = Signifikan pada taraf 0,05 (5%)

*** = Signifikan pada taraf 0,1 (10%)

Berdasarkan Tabel 20, menunjukkan bahwa variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Z berpengaruh langsung dengan nilai total untuk $X_1 = 0.392$, $X_2 = 0.096$ dan $X_3 = 0.334$ yang berarti Signifikan karena $p < 0.05$. Selanjutnya variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y berpengaruh langsung dengan nilai total untuk $X_1 = 0.436$, $X_2 = 0.203$ dan $X_3 = 0.108$. Untuk variabel X_1 dan X_3 menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai $p < 0.05$, sedangkan variabel X_2 menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan karena nilai $p > 0.05$.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi SDI Karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar.

Hasil pengujian hipotesis 1 yang menyatakan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi SDI karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar didukung. Berdasarkan hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh Pendidikan terhadap Kompetensi SDI adalah signifikan. Ini berarti bahwa pendidikan memengaruhi Kompetensi SDI karyawan. Koefisien jalur menunjukkan arah yang positif. Ini berarti bahwa terdapat hubungan yang searah antara Pendidikan dengan Kompetensi SDI karyawan, yaitu semakin tinggi tingkat Pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula Kompetensi SDI karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa Pendidikan karyawan berperan sebagai kunci yang dapat menumbuhkan Kompetensi SDI karyawan.

2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar.

Signifikansi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar

Ilham

Hasil pengujian hipotesis 2 yang menyatakan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar terdukung. Berdasarkan hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh Pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Ini berarti bahwa Pendidikan dapat memengaruhi persepsi kinerja karyawan.

Pendidikan sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar. Menggambarkan bahwa tingkat pendidikan berperan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar. Peningkatan pendidikan sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yakni, tingkat pendidikan, disiplin ilmu, tanggung jawab, dan moral karyawan indikator tersebut memberikan kontribusi yang berbeda-beda dalam peningkatan kinerja. Berdasarkan analisa tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan merupakan faktor penting dalam menempati urutan pertama dalam meningkatkan kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi SDI Karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar.

Hasil pengujian hipotesis 3 yang menyatakan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDI karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar ditolak. Berdasarkan hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar adalah tidak signifikan. Ini berarti bahwa pelatihan tidak memengaruhi kompetensi SDI karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Murtiadi Awaluddin (2013). Yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar.

Hasil pengujian hipotesis 4 yang menyatakan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar ditolak. Berdasarkan hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan. Ini berarti bahwa pelatihan tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Dapat dijelaskan bahwa pelatihan belum menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja. Hal ini disebabkan karena pelatihan yang diberikan pada karyawan akan berdampak sama, karena yang mendapatkan pelatihan tidak semua karyawan. Maka tidak semua karyawan yang bisa merasakan dampaknya, sehingga menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Meskipun pada dasarnya, karyawan sangat membutuhkan potensi khusus yang mendukung *job description* mereka. Terbatasnya kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga tidak bisa berkembang merupakan implikasi dari tidak semua karyawan yang mendapatkan pelatihan. Hal tersebut didukung dari hasil wawancara dengan seorang karyawan yang mengatakan bahwa mereka sering mengajukan permohonan untuk pelatihan tetapi tidak ada jawaban. Apalagi pelatihan yang dilakukan, ditujukan hanya untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini saja.

5. Pengaruh Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi SDI Perbankan Syariah di Kota Makassar.

Hasil pengujian hipotesis 5 yang menyatakan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDI karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar ditolak. Berdasarkan hasil uji signifikansi menunjukkan nilai koefisien jalur pengaruh karir terhadap kompetensi SDI adalah tidak signifikan. Ini berarti bahwa karir karyawan tidak memengaruhi kompetensi SDI karyawan.

6. Pengaruh Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar.

Hasil pengujian hipotesis 6 yang menyatakan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar ditolak. Berdasarkan hasil uji

signifikansi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa persepsi karir tidak memengaruhi persepsi kinerja karyawan.

7. Kontribusi Teoretis Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan beberapa kontribusi teoretis dan praktis yang dapat dipertimbangkan Pemerintah dan para *Stakeholders* Perbankan Syariah :

- a. Secara simultan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang meliputi; pendidikan, pelatihan, karir, dan kompetensi SDI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar baik langsung maupun tidak langsung.
- b. Secara parsial penelitian ini melahirkan suatu hasil dimana variabel pendidikan dan karir yang dimediasi kompetensi SDI ternyata berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar. Artinya variabel pendidikan, karir dan kompetensi SDI memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja oleh karena itu, kualitas pendidikan, pengembangan karir dan peningkatan kompetensi SDI perlu menjadi referensi penting yang harus dipertahankan dan dikembangkan oleh Perbankan Syariah di Kota Makassar.
- c. Sebagai tambahan wacana ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia secara umum dan sumber daya insani Perbankan Syariah yang terintegrasi dengan IMTAQ dan IPTEK. Kompetensi sumber daya insani Perbankan Syariah meliputi; ilmu perbankan, produktivitas, pengetahuan syariah, sikap dan kebiasaan, dan kemampuan memimpin serta dikombinasikan dengan *Sidiq, Amanah, Tabligh, dan Fathonah*.
- d. Secara praktis; *Pertama*, membantu dan memberikan masukan kepada *Stakeholders* dalam meningkatkan kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar. *Kedua*, memberikan informasi untuk meningkatkan pendidikan, pelatihan, karir, kompetensi SDI, dan kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar.

8. Temuan Penelitian

Analisis dalam penelitian ini menguji pengaruh antara variabel eksogen dan endogen yang berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi SDI karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar, dengan mengangkat variabel eksogen dan variabel endogen yang terdiri dari pendidikan, pelatihan, karir, dan kompetensi SDI sebagai variabel intervening. Untuk itu dapat dipertimbangkan sebagai kontribusi positif dalam penelitian ini adalah memberi kontribusi positif terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kinerja karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar. Utamanya pada pengembangan sumber daya manusia dalam kinerja Perbankan Syariah di Kota Makassar.

Adapun temuan ilmiah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Artinya keberhasilan Perbankan Syariah sangat ditentukan oleh kualitas Pendidikan yang relevan dengan prinsip-prinsip syariah dan operasionalisasi manajerial Perbankan Syariah untuk mencapai kualitas kinerja.
2. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Hal ini berimplikasi pada penurunan produktivitas kinerja karyawan oleh karena itu, diperlukan pengecekan serta analisa kembali terkait konsep dan metode pelatihan yang diberikan penyelia Perbankan Syariah.
3. Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung Perbankan Syariah di Kota Makassar. Semakin baik karirnya maka akan semakin dituntut meningkatkan kinerja dan kompetensi SDI yang sesuai dengan karirnya. Prospek karir di Perbankan Syariah menjadi motivasi tersendiri bagi para karyawan senior Perbankan Konvensional yang ingin menduduki jabatan *top manager, middel manager, dan lower manager*.

Signifikansi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar

Ilham

9. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terkait dengan manajemen sumber daya manusia Perbankan Syariah di Kota Makassar dalam hal pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah dalam bidang pendidikan, pelatihan, karir, dan kompetensi SDI. Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Disisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dijadikan sumber bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah:

1. Sampel yang digunakan hanya berjumlah enam Bank Umum Syariah (BUS), dengan jumlah karyawan sebanyak 119 karyawan, tidak termasuk Unit Usaha Syariah (UUS) dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Sementara jumlah dan populasi keseluruhan Bank Umum Syariah (BUS) di Kota Makassar sebanyak 11 Bank Umum Syariah (BUS) yang mungkin saja akan memiliki bias dalam implikasi empirisnya karena tidak membandingkan dengan jenis Bank Syariah lainnya, akan lebih baik jika pengambilan sampel dilakukan di tiga jenis Bank Syariah; Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Kota Makassar.
2. Penelitian ini menggunakan responden karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar yang pada umumnya memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak relevan dengan prinsip-prinsip syariah Perbankan Syariah sehingga berimplikasi pada temuan penelitian .
3. Sulitnya mengambil referensi dan data internal Perbankan Syariah menjadi kendala bagi peneliti sehingga keakuratan data belum terpenuhi secara baik dan maksimal dalam merampungkan data penelitian.
4. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sangat rentang dengan kemungkinan terjadinya bias dalam pemberian respon jawaban oleh para responden, karena kuesioner penelitian ini menggunakan skala likerst dengan lima pilihan jawaban persepsi dengan *self assessment* terhadap semua variabel yang digunakan, baik variabel eksogen maupun variabel endogen.
5. Dukungan teoretis dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti sangat terbatas, sehingga justifikasi terhadap hasil penelitian ini juga terbatas demikian halnya dengan pembahasan hasil penelitian.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian serta beberapa temuan dari pengujian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka beberapa hal dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi SDI Perbankan Syariah di Kota Makassar. Berarti semakin tinggi tingkat pendidikannya maka semakin tinggi pula kemampuan konseptual dan teoretis yang dimiliki. Hal ini sangat diharapkan kepada *Top manager*, *Middel manager*, dan *Lower manager* dituntut agar menjaga dan memiliki kualifikasi pendidikan yang baik yang terkait dengan operasional Perbankan Syariah di Kota Makassar.
2. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi SDI Perbankan Syariah di Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa peningkatan frekuensi pelatihan tidak menyebabkan adanya peningkatan pemahaman teknis juga kompetensi dan kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan pola pelatihan yang tidak relevan dengan metode dan tuntutan SDM Perbankan Syariah dan kurangnya kesadaran

karyawan terhadap tanggung jawab. Secara teoretis dan konseptual pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Artinya seorang karyawan yang sering mengikuti pelatihan akan dapat meningkatkan pengalaman secara teknis juga meningkatkan kompetensi dan kinerja.

3. Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi SDI Perbankan Syariah di Kota Makassar. secara teoretis karir yang ditawarkan oleh penyelia pada dasarnya untuk membantu karyawan menganalisis kemampuan dan minat dalam menyesuaikan antara kebutuhan perusahaan. Karir dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Secara empiris prospek dan kesempatan karir yang dilaksanakan oleh penyelia Perbankan Syariah merupakan salah satu alternatif bagi para karyawan senior Perbankan Konvensional untuk menduduki jabatan *Top manager*, *Middel manager*, dan *Lower manager*, hal ini didasari dengan pola *recruitmen* internal yang dilakukan Perbankan Syariah di Kota Makassar.
4. Marketing Research Indonesia dan Majalah Infobank telah menyajikan standar pengukuran kualitas pelayanan Perbankan Syariah periode 2011-2012. Dalam hal ini ada 8 kriteria yang menjadi penilaian, antara lain; satpam, teller, customer service, peralatan banking, hall, kenyamanan ruangan, ATM, toilet, dan telepon. Pengukuran terhadap Perbankan Syariah ini mencakup *walk in channel* atau cabang dan *e-channel* dimana aspek ini tidak berbeda dengan pengukuran untuk Perbankan Konvensional.
5. Hasil perbandingan kualitas sumber daya manusia terhadap enam Perbankan Syariah di Kota Makassar dalam memberikan pelayanan Perbankan Syariah di Kota Makassar yaitu; Bank BNI Syariah lebih baik dibandingkan Bank Syariah lainnya dengan aspek penilaian adalah; pada aspek ATM Bank BNI Syariah lebih baik dibanding Bank Syariah lainnya, pada aspek *Customer Service* lebih baik, dan aspek *Teller*, secara keseluruhan Bank BNI Syariah memiliki kualitas pelayanan yang lebih baik hal ini didasari oleh sistem dan kualitas sumber daya manusia yang memadai meliputi; *Banking knowledge*, *Immediate result*, *Syariah knowledge*, *Attitude and behavior*, dan *Managerial skill*. Serta kombinasi kompetensi sumber daya insani yang meliputi; Sidiq, Amanah, Tabligh, dan Fathonah.

B. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi baik secara teoretis maupun secara operasional dalam perumusan kebijakan demi peningkatan manajemen sumber daya manusia untuk peningkatan pelayanan Perbankan Syariah di Kota Makassar sebagai berikut:

1. Belum optimalnya implementasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia khususnya fungsi operasional sehingga memberikan indikasi bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar masih perlu ditingkatkan, terutama kemampuan dan pemahaman tentang syariat yang berkaitan dengan muamalah.
2. Diperlukan perbaikan pola *recruitment* yang tepat yang sesuai dengan standar dan prinsip operasional Perbankan Syariah di Kota Makassar. Hal tersebut akan memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap Perbankan Syariah di Kota Makassar.
3. Diharapkan kepada para *Stakeholders* Perbankan Syariah di Kota Makassar agar memperhatikan dan menyeimbangkan antara kuantitas dan kualitas. Dengan jumlah sumber daya manusia yang maksimal akan mampu memberikan percepatan pelayanan yang maksimal dan didukung kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan pemahaman nasabah dan masyarakat yang sesuai operasional Perbankan Syariah di Kota Makassar.
4. Pimpinan Perbankan Syariah di Kota Makassar masih perlu memperhatikan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya pendidikan, pelatihan, karir, dan kompetensi SDI karyawan dalam Perbankan Syariah di Kota Makassar.

Signifikansi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar

Ilham

5. Efektivitas pengendalian dan pengawasan Dewan Syariah Nasional (DSN-MUI) akan menciptakan *Good Corporate Governance* Perbankan Syariah di Kota Makassar dengan prinsip *Prudential Banking System* hal ini akan menjaga pengelolaan Perbankan Syariah secara sehat.
6. Manajemen Perbankan Syariah perlu meningkatkan kompetensi SDI, baik itu kompetensi fiqh muamalah maupun kompetensi dibidang bisnis Perbankan Syariah secara komprehensif, serta memiliki integritas tinggi, melalui pen-didikan dan pelatihan syariah secara konsisten sehingga diharapkan meng-hasilkan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi. Kualitas sumber daya manusia tidak cukup dengan memiliki kompetensi dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) akan tetapi harus ada perpaduan iman dan taqwa (imtaq).
7. Lemahnya edukasi, manajemen, dan pelayanan akan mengakibatkan Perbankan Syariah di Kota Makassar lambat dalam melakukan *market share* sehingga menyebabkan *Loan Deposit Ratio* (LDR) nya lebih kecil dibandingkan Perbankan Konvensional hal ini disebabkan konsep dan pemahaman karyawan dalam syariat dan muamalah masih perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedy, Hasan, 2011. *Teori dan Aplikasi Etika Bisnis Islam*, Alfabeta, Bandung
- Awaluddin, Murtiadi. (2013) "Pengaruh Independensi dan Kompetensi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Inspektorat Kota Makassar." *Jurnal Assets* 3
- Anshori, A.G. 2008. *Kapita Selekta Perbankan Syariah di Indonesia*, UII, Jakarta Press, Jakarta.
- Bank Indonesia, 1999. *Petunjuk Pelaksanaan Pembukaan Kantor Bank Syari'ah*, (Desember 1999). Jakarta
- Betris, Michele, 2002. *The Performance and High Work by Human Resource*, Published by Prentice Hall, Ohio university Press.
- Departemen Agama RI, 2003. *Alquran dan Terjemabannya*. PT Syamil Cipta Media, Jakarta
- Fathoni, Abdurahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
[http:// www. Scrib.com/doc/8002394/Manajemen-Karier](http://www.Scrib.com/doc/8002394/Manajemen-Karier).
<http://id.shvoong.com/business-management/management/2004928-manajemen-karier>.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama. Bandung
- Moekijat, 1995. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju:, Bandung
- Muhammad, 2002, *Manajemen Bank Syariah*, (: UII Pres, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex, 2005. *Manajemen Personalialia*, BPEF Gajah Mada, 2005), h. 86. Yogyakarta
- Shadik, Alimin 2004. *Pengembangan Diri Menuju Kompetensi Optimal*, Harvarindo, Jakarta
- Statistik Perbankan Syariah Bank Indonesia (BI), Februari 2011.
- Sugyiono, 2012. *Metode Penelitian Kombinasi, (Mix Methods)*, (Bandung: Alfabeta, Bandung
- Veithzal Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Ed II Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009), h. 211. Jakarta.
- Widya, Puspita, 2004. *Aplikasi Pelatihan dan Pengembangan Berbasis kompetensi*, Salemba Empat. Jakarta
- Widyahartono, 1995. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Majalah Bank dan Manajemen. Edisi November-Desember, (PT. Bank Negara Indonesia, Jakarta