

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, KARIER TERHADAP KINERJA DAN KOMPETENSI SDI PERBANKAN SYARIAH MAKASSAR

M. Rafid Marwal¹, Ilham²

¹⁾ IAI Al-Amanah Jeneponto Sulawesi Selatan

²⁾ UIN Alauddin Makassar

Email: ¹⁾munnirfm63@gmail.com¹, rumiilham@yahoo.com²

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, karir terhadap kinerja dan kompetensi SDI perbankan syariah Makassar, menganalisis pengaruh kompetensi SDI terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, karir melalui kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui kuesioner terhadap 200 responden. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan September 2020. Data dianalisis menggunakan program SEM AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kompetensi SDI, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDI, karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompetensi SDI, pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi SDI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi SDI, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi SDI.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Karier, Kompetensi SDI, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of education, training, career on the performance and competence of SDI in Makassar Islamic banking, to analyze the influence of SDI competence on employee performance, to analyze the influence of education, training, career through the competence of SDI Islamic Banking Makassar. This study uses a quantitative approach using primary data through a questionnaire to 200 respondents. This research was conducted from July to September 2020. Data were analyzed using the SEM AMOS program. The results showed that: Education has a negative and significant effect on SDI Competence, Training has a positive and significant effect on SDI Competence, Career has a positive and insignificant effect on SDI Competence, Education has a positive and significant effect on Employee Performance. Training has a positive and significant effect on employee performance. Career has a positive and significant effect on employee performance. SDI competence has a positive and significant effect on employee performance, Education has a positive and significant effect on employee performance through SDI competence. Training has a positive and significant effect on employee performance through SDI competence. Training has a positive and significant effect on employee performance.

Kata Kunci: Education, Training, Career, SDI Competence, Employee Performance

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). 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 yang 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.

Ditandai dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan (OJK), hal ini menandakan bahwa industri ini akan memasuki periode baru dimana otoritas industri akan beralih dari Bank Indonesia (BI) kepada Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Semakin memperkuat kebijakan pemerintah yang berupaya mengakomodasi kepentingan pengembangan industri yang berbasis syariah. Berbagai kebijakan pemerintah tersebut dalam rangka mempercepat pertumbuhan perbankan syariah, telah memberi respon positif bagi aktifitas perbankan syariah.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pendidikan dan pelatihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Kinerja karyawan dapat dilihat antara lain pada hasil kerja (secara kualitas dan kuantitas) yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan. Karena itu, peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan agar memiliki tanggung jawab yang baik terhadap tugas pokok yang diembannya dan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Umumnya dinyatakan dalam job description untuk mengetahui dan mengukur kinerja karyawan tidak lepas dari rangkaian

faktor pen-dukong berupa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja. Mangkunegara, (2011).

Kinerja karyawan memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan antara lain; kualitas dan kuantitas, output, sikap kooperatif, jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja. Salah satu faktor yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan adalah program pendidikan dan pelatihan bagi anggota. Dalam perusahaan modern, dengan beranekaragam kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, pengetahuan, keterampilan, dan menyikapi tugas bahkan lebih sulit dan menantang bagi analisis sumber daya manusia. Mathis, R.L., dan Jackson (2012).

Kualitas sumber daya manusia yang dimaksud adalah dilihat dari segi kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang bisa menunjang sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tercapainya tujuan per-usahaan secara umum, sehingga dari segi pendidikan, pelatihan, dan peng-embangan sangat menentukan kualitas dari sumber daya manusia, walaupun secara teori, motivasi juga mempunyai pengaruh pada hasil kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia memiliki keterkaitan cukup berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan salah satunya adalah kompetensi.

Mengamati perkembangan persaingan usaha kedepan yang semakin ketat, maka strategi pengembangan daya saing bank syariah akan semakin diarahkan kepada strategy yang memadukan semangat kerjasama dalam persaingan terutama terhadap bank induk dan subsidiarinya, sehingga akan tercipta win-win solution dalam menjalankan bisnis bank dengan tujuan akhir adalah kemanfaatan industri perbankan syariah yang sebesar-besarnya bagi masyarakat.

Potensi pengembangan bank syariah di Indonesia sangat tinggi. Terbukti dengan jumlah penduduk Indonesia sebesar 228.523.300 jiwa, jumlah tersebut merupakan urutan ke-4 terbanyak setelah jumlah penduduk Cina, Amerika Serikat dan India. Dari jumlah penduduk Indonesia tersebut, 88% diantaranya adalah penduduk yang beragama Islam. Secara teoritis, perbankan syariah banyak berperan dalam mendinamisasi pertumbuhan investasi dalam negeri. Hal ini mengingat karakter bank syariah dianggap dapat mengakomodasi kebutuhan masyarakat pelaku ekonomi kecil, dan menengah, utamanya pribumi yang dominan beragama Islam, terutama karena sistemnya yang meniadakan bunga pinjaman dan menihilkan syarat agunan. Selain itu, jumlah penduduk muslim yang besar dapat menjadi captive market perbankan syariah di Indonesia karena populasinya terbesar di dunia dan Indonesia dikenal sebagai negara yang multikultural dan agamis..

KAJIAN PUSTAKA

Pendidikan

Pendidikan nasional sangat berperan bagi pembangunan sumberdaya manusia (SDM) dan pembangunan karakter bangsa. Amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan tegas mengamanatkan pentingnya pendidikan nasional. Pasal 31 Ayat (1) mengamanatkan bahwa setiap warga Negara berhak mendapatkan pendidikan. Sedangkan pada pasal 31 Ayat (2) mengharuskan bahwa setiap warga Negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayai.

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Karier Terhadap Kinerja dan Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar

H M. Rafid Marwal, Ilham, 2024

Amandemen merupakan pengakuan bahwa pendidikan adalah pranata sosial utama yang harus didukung oleh pranata sosial lainnya termasuk hukum, sosial, budaya, ekonomi, dan politik sebagai suatu kesadaran kolektif.

Pendidikan merupakan proses mengubah perilaku karyawan baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang, menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan karyawan-karyawan yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan karyawan-karyawan yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Tujuan pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya secara luas dapat dikelompokkan ke dalam lima bagian, yaitu: 1) memutakhirkan keahlian karyawan sejalan dengan perubahan teknologi, 2) mengurangi waktu belajar karyawan baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan, 3) membantu memecahkan masalah operasional, 4) mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan 5) mengorientasikan pegawai terhadap organisasi. (Simamora, 2007).

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kunci manajemen sumber daya manusia dan tanggung jawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Artinya efektifitas pelatihan dapat terjamin, perlu penanganan yang serius baik yang menyangkut sarana maupun prasarannya. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang memberedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap individu sumber daya manusia, sehingga dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Pendidikan berhubungan dengan penambahan ilmu pengetahuan. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin, jadi, pelatihan merupakan suatu proses aplikasi teori mengenai pekerjaan dalam peningkatan kecakapan. Sastrohadiwiryono, (2012).

Secara konseptual pendidikan dan pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk pembangunan persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Syarat pendidikan dinyatakan menurut tingkat dan jenisnya dan umumnya dibuktikan dengan sertifikat dan ijazah. Dalam menentukan syarat pendidikan agar dipertimbangkan pendidikan yang seharusnya dijadikan syarat, tetapi dalam praktek seringkali syarat pendidikan ini tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja, baik yang tersedia Dalam masyarakat maupun yang terdapat dalam instansi/perusahaan yang memerlukan. Pendidikan alternatif, dimaksudkan sebagai pendidikan dari yang disyaratkan, seringkali lebih rendah atau hamper mirip, namun dengan tambahan pemberian pelatihan tertentu menjadi dapat disetarakan dengan pendidikan yang disyaratkan.

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. 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. (Widya, 2004).

Dalam suatu organisasi, dapat diketahui bahwa fungsi pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan potensi dan kompetensi individu sumberdaya manusia mencapai tujuan organisasi. Menyatakan bahwa peningkatan potensi dan kompetensi dapat dicapai apabila pengambilan ke-putusan organisasi memberikan peluang yang banyak kepada setiap individu untuk menerapkan fungsi pelatihan dan pengembangan dengan baik. Fungsi pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan yang ditunjang dengan kemampuan mengembangkan keterampilan dan keahliannya pada bidang tugas. Sedangkan fungsi penataran yaitu memberikan dasar yang kuat di dalam menguasai dan memperagakan suatu tindakan dari proses pembelajaran yang didapat dalam suatu organisasi. (Sudirman, M.T, 2013).

Suatu kegiatan pendidikan dan pelatihan akan lebih terpadu jika dilaku-kan kegiatan penataran. Menyatakan bahwa peningkatan prestasi kerja dalam suatu organisasi terwujud, juga tidak lepas dari sasaran pelaksanaan penataran yang dilakukan oleh organisasi. Sasaran dan tujuan penataran tersebut pada intinya mengarahkan setiap peserta untuk dapat menguasai bidang materi yang diajarkan dan mampu memperagakan secara terpadu berdasarkan tujuan dan instruksi pembelajaran dengan tepat dan benar tanpa mengabaikan efisiensi dan efektifitas dari suatu bidang kerja yang ditekuni. Memahami pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam suatu organisasi, maka menjadi alternatif bagi suatu organisasi untuk terus meningkat-kan prestasi kerja karyawannya melalui pemberian peluang kebijakan pimpinan untuk mengikutsertakan karyawan mengikuti pelatihan dan pengembangan. (Mulawarman, 2013).

Karier

Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Payaman C, Simanjutak, (2010). Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Ardana dkk pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan se-seorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. (Martoyo, 2007).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Karier Terhadap Kinerja dan Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar*H M. Rafid Marwal, Ilham, 2024*

dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka kepada organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif. Sopiah, (2008)

Salah satu tujuan orang bekerja adalah untuk mengimplementasikan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal, dan tujuan lainnya yaitu untuk mendapatkan kompensasi karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seperti keinginan untuk mendapatkan uang yang lebih banyak, peningkatan karir (promosi), dan kekuasaan. Kompensasi adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Mathis, Robert L, dan Jackson, (2002)

Proses perencanaan memungkinkan Sumber daya manusia (SDM) mengetahui tujuan-tujuan karier dan jenjang yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Kemudian melalui aktivitas pengembangan sumberdaya manusia dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya sendiri dan menentukan tujuan kariernya. Meskipun saat ini kebanyakan kegiatan pengembangan karier bersifat individual yang dilaksanakan secara sukarela oleh sumber daya manusia (SDM) itu sendiri, dengan upaya-upaya individual termasuk prestasi kerja yang baik dan eksposur yang sesuai. Dengan adanya dukungan dari manajemen, departemen sumberdaya manusia membantu menyusun perencanaan karier untuk keberhasilan sumberdaya manusia maupun perusahaan.

Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, di mana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Veithzal Rivai, (2012).

Kompetensi Sumber Daya Insani

Sumber daya insani (SDI), istilah kompetensi mengacu pada atribut / karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Kompetensi bukanlah sebuah konsep yang baru, konsep kompetensi mulai diperkenalkan pada tahun 70-an. Pada saat itu, penelitian banyak dilakukan oleh banyak ahli untuk mengerti mengapa sebagian orang lebih berhasil dalam pekerjaannya disbanding dengan kebanyakan orang.

Watson Wyatt dalam Ghofur Ahmad mendefinisikan competency sebagai kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan perilaku, keterampilan, pengetahuan dan perilaku itu dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Kompetensi (competency) dapat diartikan sebagai kemampuan yang merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditunjukkan dalam melaksanakan kerja sesuai dengan standar yang diharapkan dalam suatu pekerjaan. Model Occupational Skill Standard mengartikan kompetensi sebagai kemampuan untuk

melaksanakan tugas dan pekerjaan secara efisien dan efektif. Sedangkan standar kompetensi adalah pernyataan yang menguraikan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang harus dilakukan saat bekerja serta penerapannya, sesuai dengan persyaratan yang diterapkan di tempat kerja. Dengan demikian, seseorang dapat dikatakan kompeten terhadap pekerjaannya jika memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam tentang pekerjaan tersebut, terampil dalam melaksanakan dan mengelola tugas-tugas dalam ke-adaan normal, pada lingkungan yang berbeda maupun saat kondisi luar biasa, serta menampilkan sikap yang profesional dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Manajemen syariah adalah seni dalam mengelola semua sumber daya yang dimiliki dengan tambahan sumber daya dan metode syariah yang telah tercantum dalam kitab suci Alquran, salah satunya terdapat dalam QS. Al-Hasyr [59]: 18 sebagai berikut :

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. (QS. Al-Hasyr [59]: 18).

Kinerja Karyawan

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. Syariah-lah yang menjadi pedoman utama ketika manusia mengerjakan sesuatu baik untuk dirinya maupun orang lain dan perusahaan sebagaimana Allah berfirman dalam QS. At-Taubah [9]: 105 sebagai berikut:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah 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. (QS. At-Taubah [9]: 105)

Pengertian kinerja oleh Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Setyanto mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. A, A, Mangkunegara, (2005)

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Sesungguhnya pengukuran kinerja punya makna ganda, yaitu; pengukuran kinerja itu sendiri dan evaluasi kinerja. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menetapkan indikator kinerja itu sendiri dan penetapan indikator kerja merupakan proses identifikasi dan klasifikasi melalui sistem pengumpulan dan pengolahan data informasi untuk menentukan pencapaian tingkat kinerja suatu kegiatan.

Pengukuran kinerja dapat diukur berdasarkan penilaian pimpinan atas pelaksanaan pekerjaan bawahan yang menjadi standar bagi suatu instansi atau departemen untuk menilai aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Penilaian kinerja merupakan suatu mekanisme yang baik untuk mengendalikan orang dan sekaligus mekanisme untuk

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Karier Terhadap Kinerja dan Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar*H M. Rafid Marwal, Ilham, 2024*

memastikan bahwa karyawan pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para pimpinan mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa pendekatan dengan maksud untuk menjawab berbagai permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya sesuai tujuan yang ingin dicapai melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory yaitu suatu penelitian yang berusaha mencari hubungan-hubungan yang baru, dan eksplanatory yaitu penelitian dilakukan dengan berusaha menjelaskan berbagai gejala yang ditimbulkannya dari suatu objek penelitian. Ditinjau dari aspek tujuan penelitian maka penelitian adalah merupakan studi kausalitas yang berusaha menjelaskan hubungan antara variabel endogen (dependen) dan variabel eksogen (independen) yang terdiri atas Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Karier (X3), Kompetensi SDI (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2) Perbankan Syariah Makassar. Ditinjau dari aspek datanya, maka penelitian ini adalah penelitian ex post facto, yang berarti penelitian yang telah berlalu atau telah terjadi. dengan kata lain penelitian yang bersifat pencarian empirik yang sistemik, dimana peneliti tidak dapat mengontrol variabel bebasnya akibat peristiwa yang berlalu sehingga sifat datanya tidak dapat di manipulasi..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian dalam perspektif sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas merupakan seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, dengan kata lain suatu tes atau instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Instrumen tersebut dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengukur apa yang diinginkan dengan tepat (Supranto, 2005:89). Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha=0,05$ (Santoso, 2014:71).

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *Alpha Cronbach*. Nilai batas (*cut of point*) yang diterima untuk tingkat *Alpha Cronbach* adalah $\geq 0,60$. Instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah $\geq 0,60$. Instrumen dikatakan reliabel jika dapat digunakan untuk mengukur variabel

berulang kali yang akan menghasilkan data yang sama atau hanya sedikit bervariasi (Uma Sekaran, 2003:112).

3. Analisis Statistik Inferensial dengan SEM

Penelitian ini menggunakan analisis statistika deskriptif dan analisis statistika inferensial yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan *software* AMOS (*Analysis Of Moment Structural*) versi 18,0, dengan harapan agar terjadi proses sintesa demi penyempurnaan hasil temuan. Langkah awal dalam analisis SEM (AMOS) adalah melakukan uji asumsi sebelum mengevaluasi model pengukuran (*confirmatory factor analysis*) dan menilai kelayakan model struktural atau mengevaluasi penyimpangan hasil estimasi parameter dalam studi ini adalah menilai apakah data yang diperoleh telah memenuhi asumsi model persamaan struktural.

4. Uji Kesesuaian Model

Parameter estimates yang unstandardized dapat diinterpretasi skalax masing-masing variabel. *Parameter estimates* yang standardized dapat digunakan sebagai indikator dalam model, jika model tidak fit maka dapat diperbaiki.

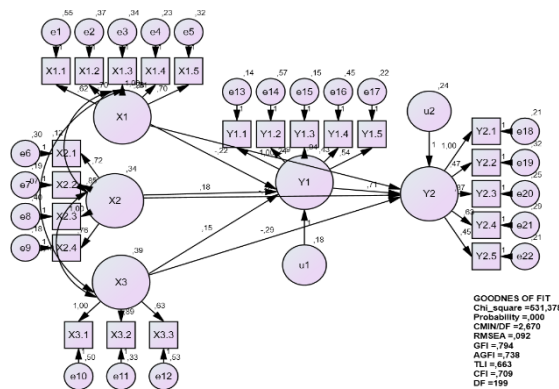
CMIN/ DF adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan Degree of freedom. CMIN/ DF tidak lain adalah statistik chi square, X^2 dibagi DF-nya disebut X^2 relatif. Bila nilai X^2 relatif kurang dari 2,0 atau bahkan kadang kurang dari 3,0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data. (Arbuckle dalam Ferdinand, 2002). TLI (*Tucker Lewis Index*) merupakan incremental index yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk dapat diterimanya sebuah model adalah $\geq 0,95$ (Hair dalam Ferdinand, 2002) dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *very good fit*.

Pengujian kelayakan model struktural bertujuan mengetahui kesesuaian data dengan hasil observasi yang dibangun dan diestimasi menggunakan nilai *standardized regression weights*. Model struktural yang dibangun dan diestimasi terdiri hubungan langsung dan hubungan tidak langsung mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian. Model struktural dikatakan sesuai dengan data observasi jika *Chi-square* kecil dan non signifikan pada $\alpha = 0,05$; nilai probabilitas $\geq 0,05$; CMIN/DF $\leq 2,00$; RMSEA $\leq 0,80$; dan TLI, CFI $\geq 0,95$.

Hasil pengolahan data memperlihatkan kriteria uji kesesuaian model dilakukan dengan membandingkan *cutt-off value* dari *goodness of fit index* diperoleh dari hasil estimasi model, bahwa model belum memenuhi kriteria persyaratan. Hasil pengujian kelayakan model struktural melalui *path* diagram disajikan pada Gambar 2. berikut ini:

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Karier Terhadap Kinerja dan Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar

H M. Rafid Marwal, Ilham, 2024



Kesesuaian hubungan antara variabel Full Model Path Diagram Pengujian Model Struktural (Model Awal)

Sumber: Output AMOS, tahun 2020

Gambar tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian model keseluruhan, yang merupakan dasar dalam melakukan perbandingan indeks kesesuaian model (*Goodness of Fit Index*) dengan *cutt-off value*

Kriteria	Cut-Off Value	Hasil Model*	Keterangan
Chi_Square	Diharapkan kecil	531.378 (0.05:199=117.271)	Marginal
Probability	≥ 0.05	0.000	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.00	2.670	Marginal
RMSEA	≤ 0.08	0.092	Marginal
GFI	≥ 0.90	0.794	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0.738	Marginal
TLI	≥ 0.94	0.663	Marginal
CFI	≥ 0.94	0.709	Marginal

Sumber: Data diolah (Output AMOS 18,0) Tahun, 2020

Berdasarkan analisis yang dilakukan, nilai Chi-Square= 531.378 dengan df = 199 dan probabilitas 0.000. Hasil *Chi-Square* ini menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan model sama dengan data empiris dapat diterima yang berarti model fit (Model 1 (Awal)). Karena Model 1 (Awal) yang dibangun belum memenuhi pengujian keselarasan (*Goodness of fit tests*) yaitu kesesuaian model dengan *cutt-off value*, nilai probabilitas, TLI, CFI, CMIN, maka harus dilakukan modifikasi model (*modification indices*) melalui perbaikan pada *covariances* dan *variances* serta *regression weights* (Hair et al., 2010 ;271)

Selanjutnya hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada hubungan antar variabel pada gambar berikut ini:

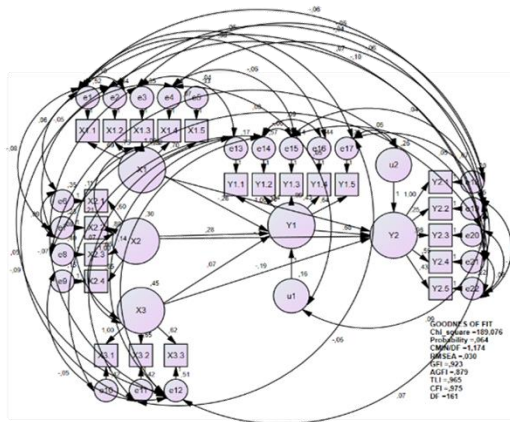


Diagram Jalur Pengujian Model Struktural Full Model (Model 2 (akhir))
Sumber: Output AMOS tahun 2020

Pada Gambar diperlihatkan hasil Modifikasi model struktural, yang dijadikan sebagai dasar dalam melakukan perbandingan indeks kesesuaian model dengan *cutt-off value* setelah dilakukannya *Modification Indices*, hasil dari Pengujian keselarasan (*Gooness of fit tests*) dapat ditunjukkan disajikan pada Tabel berikut:

Kriteria	Cut-Off Value	Hasil Model*	Keterangan
Chi_Square	Diharapkan kecil	189.076 (0.05:161=191.6084)	Baik
Probability	≥ 0.05	0.064	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.174	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.030	Baik
GFI	≥ 0.90	0.923	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.879	Marginal
TLI	≥ 0.94	0.965	Baik
CFI	≥ 0.94	0.975	Baik

Sumber: Data diolah (Output AMOS 18,0) Tahun, 2020

Berdasarkan Tabel tersebut ditunjukkan bahwa setelah dilakukannya *Modification Indices* ditunjukkan bahwa model 2 (Akhir) telah memenuhi pengujian keselarasan (*Goodness of fit tests*) yaitu kesesuaian Model dengan *cutt-off value*, karena dari enam kriteria kesesuaian model yang ada, model 2 (akhir) telah memenuhi 6 (enam) di antara 7 (tujuh) kriteria kesesuaian model.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka pembahasan hasil penelitian ini mengkombinasikan teori, hasil-hasil penelitian terdahulu dan fakta empiris yang terjadi pada obyek yang dikaji untuk mengkonfirmasi hasil penelitian ini memperkuat atau menolak teori maupun hasil penelitian sebelumnya ataupun merupakan hasil temuan baru. Hasil pengujian kelayakan model struktural yang dirancang dan diestimasi dalam penelitian ini terbukti sudah sesuai dengan data hasil observasi. Pembahasan pada masing-masing

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Karier Terhadap Kinerja dan Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar

H M. Rafid Marwal, Ilham, 2024

variabel baik variabel eksogen maupun variabel endogen dalam penelitian ini mengkombinasikan beberapa hasil analisis data empiris dari pendekatan deskriptif dan analisis multivariat melalui *structural equation modeling* agar terjadi proses sintesa demi penyempurnaan hasil penelitian ini. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Pendidikan terhadap Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar

Berdasarkan hasil analisis *structural equation model* (SEM) pada hipotesis 1. menunjukkan koefisien jalur dari Pendidikan terhadap Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar memiliki arah negatif signifikan dengan tolak ukur yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah nilai $p = 0,008$ yang berarti signifikan dengan nilai koefisien sebesar -0.306 . Hasil penelitian ini menyimpulkan untuk menolak hipotesis 1 bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar.

Pendidikan merupakan proses mengubah perilaku karyawan baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang, menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan karyawan-karyawan yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan karyawan-karyawan yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Pendidikan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kompetensi SDI sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. 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, Pendidikan alternatif, dimaksudkan sebagai pendidikan dari yang disyaratkan, seringkali lebih rendah atau hamper mirip, namun dengan tambahan pemberian pelatihan tertentu menjadi dapat disetarakan dengan pendidikan yang disyaratkan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar

Berdasarkan hasil analisis *structural equation model* (SEM) pada hipotesis 2. menunjukkan koefisien jalur dari Pelatihan terhadap Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar, memiliki arah positif signifikan dengan tolak ukur yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah nilai $p = 0.001$ yang berarti signifikan dengan nilai koefisien sebesar $0,352$.

Hasil temuan ini menjelaskan bahwa suatu kegiatan pendidikan dan pelatihan akan lebih terpadu jika dilakukan kegiatan penataran. Menyatakan bahwa peningkatan prestasi kerja dalam suatu organisasi terwujud, juga tidak lepas dari sasaran pelaksanaan penataran yang dilakukan oleh organisasi. Sasaran dan tujuan penataran tersebut pada intinya mengarahkan setiap peserta untuk dapat menguasai bidang materi yang diajarkan dan mampu memperagakan secara terpadu berdasarkan tujuan dan instruksi pembelajaran dengan tepat dan benar tanpa mengabaikan efisiensi dan efektifitas dari suatu bidang kerja yang ditekuni.

Memahami pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam suatu organisasi, maka menjadi alternatif bagi suatu organisasi untuk terus meningkatkan prestasi kerja karyawannya melalui pemberian peluang kebijakan pimpinan untuk mengikutsertakan

karyawan mengikuti pelatihan dan pengembangan. Menyatakan pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi individu sumberdaya manusia untuk meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menghasilkan hasil kerja yang efisien dan efektif sebagai bagian dari dukungan terwujudnya sinergi kerja yang berkualitas bagi suatu organisasi.

Tidak dipungkiri bahwa keberadaan pelatihan dan pengembangan bagi suatu organisasi diperlukan sebagai suatu proses bagi individu sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga semestinya setiap organisasi untuk maju dan berkembang senantiasa memperhatikan dan mempertimbangkan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Karier terhadap Kompetensi SDI Perbankan Syariah di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis *structural equation model* (SEM) pada hipotesis 3. menunjukkan koefisien jalur dari karier ke Kompetensi SDI pada Perbankan Syariah di Kota Makassar memiliki arah positif tidak signifikan dengan tolak ukur yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah nilai $p=0.306$ yang berarti tidak signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0.104, Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan dari karier.

Pengembangan karier mempengaruhi kompetensi SDI dan kinerja pegawai, di mana pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kompetensi kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Karier yang digunakan oleh penyelia umumnya termasuk pula evaluasi Kompetensi SDI. Karakteristik dan evaluasi kinerja adalah untuk memberikan informasi bagi pekerja tidak hanya seberapa baik mereka telah melakukan pekerjaan, tapi potensi apa yang mereka dapat capai di masa mendatang. Sedangkan dalam pendekatan formal, perusahaan dapat melakukan berbagai kegiatan untuk dapat memfasilitasi perencanaan karier karyawan. Salah satu yang paling tua dan paling sering di gunakan adalah dengan program pemberian bantuan dana pen-didikan. Karyawan dapat memperoleh manfaat dari mengikuti program yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Makassar.

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis sebagaimana pada hipotesis 4 menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai ($P=0,003$) yang berarti signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,324. 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 Perbankan Syariah Makassar.

Pendidikan sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah Makassar Menggambarkan bahwa tingkat pendidikan berperan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan Perbankan Syariah Makassar. Peningkatan pendidikan sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yakni, tingkat pendidikan, disiplin ilmu, tanggung

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Karier Terhadap Kinerja dan Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar

H M. Rafid Marwal, Ilham, 2024

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 Makassar.

Fungsi pendidikan adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU Sisdiknas No.20 tahun 2003 Pasal 3).

Diklat atau pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia. Diklat tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) aparat, sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi. Jika pelatihan merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan oleh manajer harus memutuskan program. Pelatihan yang tepat untuk diikuti oleh para karyawan. Ketepatan teknik dan pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para karyawan mengetahui apa yang dilakukan.

Gomes (2003:19), pendapatnya berbeda dengan dua ahli sebelumnya ia mengatakan bahwa istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*Learning opportunities*) yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan ini tidak terbatas pada upaya perbaikan kinerjapekerja dan pada pekerjaan sekarang.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Makassar

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis sebagaimana pada hipotesis 5 menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, dengan nilai ($P=0,009$) yang berarti signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,206.

Hasil pengujian hipotesis 6 yang menyatakan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah Makassar dinyatakan diterima. Berdasarkan hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan. Ini berarti bahwa pelatihan memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian dari yang dikemukakan oleh Khotimah, H. (2010), Abdul Rahman (2010), dan St. Astuti Azis (2007).

Dapat dijelaskan bahwa pelatihan menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja. Hal ini disebabkan karena pelatihan yang diberikan pada karyawan akan berdampak sama, karena yang mendapatkan pelatihan semua karyawan. Maka semua karyawan yang bisa merasakan dampaknya, sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Meskipun pada dasarnya, karyawan sangat membutuhkan potensi khusus yang mendukung job description mereka. Terbatasnya kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga 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. Apalagi pelatihan yang dilakukan, ditujukan hanya untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini saja. Elnaga (2013).

Bambang Wahyudi (2002), mengemukakan definisi pelatihan menurut Cascia sebagai *a process that enables an individual to acquire the necessary skills or knowledges to meet*

job requirement. Cascia menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang memungkinkan seseorang memperoleh keahlian atau pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan jabatan.

Noe, *et. al* (2003), menyebutkan *training is a planned effort by a company to facilitate the learning of job related knowledge, skill and behavior by employees*, pelatihan adalah usaha terencana untuk memfasilitasi karyawan dalam pembelajaran pengetahuan, keahlian dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Pelatihan sering dihubungkan dengan pengembangan (development), tetapi secara konsep kedua istilah tersebut tidak bersinonim. Pengembangan adalah usaha untuk menyiapkan karyawan dengan kemampuan tertentu yang dibutuhkan organisasi di masa yang akan datang. Pengembangan lebih fokus pada baik pekerjaan sekarang dan yang akan datang, cakupannya kelompok atau organisasi, jangka waktu lebih panjang, dan bertujuan untuk persiapan kebutuhan kerja masa yang akan datang. Gomez-Meija (2012). Pengembangan mengacu pada pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, serta penilaian kepribadian dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan masa depannya. Noe (2017).

Pengaruh Karir terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Makassar

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis sebagaimana pada hipotesis 7 menunjukkan bahwa Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai ($P=0,024$) yang berarti signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,220.

Hasil pengujian hipotesis 6 yang menyatakan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah Makassar dinyatakan diterima. Berdasarkan hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah Makassar. Ini berarti bahwa persepsi karir memengaruhi persepsi kinerja karyawan Perbankan Syariah Makassar.

Temuan ini mendukung hasil penelitian dari Natsir, (2008). Hal ini disebabkan karena pengembangan karir terhadap karyawan bank syariah di Kota Makassar masih bersifat subjektif, lebih kepada faktor kesukaan dan kedaerahan serta faktor politis disamping itu kedekatan dengan pimpinan juga merupakan faktor yang menentukan bagi pengembangan karir. Oleh sebab itu pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Cowling dan James (2006) pada tingkat individu, jika karyawan merasa bahwa organisasi memenuhi kebutuhan dan karakteristik individualnya, ia akan cenderung berperilaku positif. Tetapi sebaliknya, jika karyawan tidak merasa diperlakukan dengan adil, maka mereka cenderung untuk tidak tertarik melakukan hal yang terbaik. Untuk itu, ketika seseorang mempunyai ketertarikan yang tinggi dengan pekerjaan, seseorang akan menunjukkan perilaku terbaiknya dalam bekerja. Selanjutnya menurut Cowling dan James (2006), tidak semua individu tertarik dengan pekerjaannya. Akibatnya beberapa target pekerjaan tidak tercapai, tujuan-tujuan organisasi tertunda dan kepuasan dan produktivitas karyawan menurun.

Menurut Rivai dan sagala (2009), karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subjektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu. Definisi ini menekankan

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Karier Terhadap Kinerja dan Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar*H M. Rafid Marwal, Ilham, 2024*

bahwa karir tidak berhubungan dengan kesuksesan atau kegagalan, namun lebih kepada sikap dan tingkah laku, dan kontinuitas individu dalam aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan Byars dan Rue (2006), karir merupakan usaha yang berkelanjutan dan formal oleh organisasi yang berfokus pada pengembangan dan memperkaya sumber daya manusia organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi. Dari sudut pandang organisasi, pengembangan karir dapat mengurangi biaya karena mengurangi *turnover*. Jika perusahaan menyediakan pengembangan karir bagi karyawannya, biasanya karyawan enggan untuk keluar. Selain itu karir juga meningkatkan moral, meningkatkan produktivitas dan mengefisienkan kinerja organisasi.

Pengaruh Kompetensi SDI terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Makassar

Berdasarkan hasil analisis *structural equation model* (SEM) pada tabel hipotesis 7. menunjukkan koefisien jalur dari Kompetensi SDI ke Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Makassar memiliki arah positif signifikan dengan tolak ukur yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah nilai $p = 0.000$ yang berarti signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0.492, Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari *kompetensi SDI*.

Hasil temuan ini menjelaskan bahwa Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila kompetensi SDI yang ada dalam suatu perusahaan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya perhatian terhadap setiap indikator kompetensi SDI, Dengan memperhatikan hal tersebut maka perusahaan mampu untuk menghasilkan karyawan yang dapat memaksimalkan kinerja dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Seperti yang telah dijelaskan bahwa ada beberapa hal yang terdapat dalam kinerja.

Diantaranya yang dikemukakan Prawirosentono (2011) yaitu Efektifitas dan efisiensi. Otoritas (Wewenang), Disiplin serta Inisiatif. Disamping itu komponen yang membentuk kompetensi SDI dalam Abdullah (2013) antara lain Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri, Ciri diri dan Motiv memiliki kemungkinan mempengaruhi kinerja yang ada. Hasil tersebut juga dapat dibuktikan melalui penelitian terdahulu diantaranya oleh Setiawati (2009) mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan cukup banyak, namun penulis mengacu dari penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, yang terdiri dari: pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Siagian (2007). Semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak pada hasil kerja lebih baik.

Dalam suatu perusahaan pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang sangat penting diperhatikan guna menunjang karir seorang karyawan, begitu juga dengan kompetensi apabila karyawan punya kompetensi yang baik maka akan mendapat hasil pekerjaan yang baik pula. Seperti yang diungkapkan oleh Kadarisman (2012), pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kompetensi dan kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan

perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai karyawan.

Menurut Gibson *et al* (2000), karir adalah urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seorang. Perusahaan yang ingin bertahan dan berhasil harus memperhatikan pengembangan sumber daya manusia antara lain harus memiliki perhatian terhadap pengembangan karir karyawan. Perhatian terhadap pengembangan karir akan mendorong karyawan untuk lebih menggali kemampuan-kemampuan potensial. Hal ini disadari karena pengembangan karir merupakan salah satu kebutuhan karyawan untuk dapat mengaktualisasikan diri terhadap pekerjaan.

Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar seorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Ruky (2006).

Kompetensi SDI karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan (Martin, 2000. p.62). Dalam mempertahankan kompetensi SDI, manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu memberi pelatihan karyawan agar karyawan mempunyai pengalaman yang mampu menunjang pekerjaan, karyawan memiliki pengetahuan yang memadai atas pekerjaan yang dihadapi dan karyawan mempunyai informasi yang memadai mengenai sistem dan prosedur kerja yang diberlakukan perusahaan. Secara keseluruhan karyawan dikategorikan memiliki kompetensi tinggi untuk kategori SDI. Harjanto. I (2012).

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi SDI Karyawan Perbankan Syariah Makassar

Berdasarkan hasil analisis *structural equation model* (SEM) pada hipotesis 8. menunjukkan koefisien jalur dari pengaruh tidak langsung Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi SDI Karyawan Perbankan Syariah Makassar memiliki pengaruh positif signifikan dengan tolak ukur yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah nilai $p= 0.021$ yang berarti signifikan dengan nilai koefisien sebesar -0.150 , Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Pendidikan terhadap Kinerja karyawan jika melalui variabel kompetensi SDI. 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 Perbankan Syariah di Kota Makassar.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Saiful (2009), dan Alainati, et al. (2009), namun sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amador et al (2009). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel pendidikan telah dipersepsikan baik oleh karyawan Perbankan Syariah di Kota Makassar. Diketahui mayoritas responden menjawab sangat setuju jika latar

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Karier Terhadap Kinerja dan Kompetensi SDI Perbankan Syariah MakassarH M. Rafid Marwal, Ilham, 2024

belakang pendidikan harus tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki peran penting dalam kompetensi mereka, karyawan yang memiliki latar belakang

Pendidikan formal yang cukup baik, minimal sarjana diharapkan memiliki kemampuan teoritis dan konseptual terkait pelaksanaan pekerjaan yang nantinya mampu mengaplikasikan ilmu yang didapatkan secara nyata di lapangan. Pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi khusus, dimana seseorang menguasai bidang keahlian yang dipelajari secara mendalam.

Pendidikan berbasis kompetensi menekankan pada kemampuan yang harus dimiliki oleh lulusan suatu jenjang pendidikan. Kompetensi yang sering disebut dengan standar kompetensi adalah kemampuan yang secara umum harus dikuasai lulusan. Kompetensi menurut Hall dan Jones (1976:29) adalah "pernyataan yang menggambarkan penampilan suatu kemampuan tertentu secara bulat yang merupakan perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan yang dapat diamati dan diukur". Kompetensi (kemampuan) lulusan merupakan modal utama untuk bersaing di tingkat global, karena persaingan yang terjadi adalah pada kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penerapan pendidikan berbasis kompetensi diharapkan akan menghasilkan lulusan yang mampu berkompetisi di tingkat global. Implikasi pendidikan berbasis kompetensi adalah pengembangan silabus dan sistem penilaian berbasiskan kompetensi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi SDI Karyawan Perbankan Syariah Makassar

Berdasarkan hasil analisis *structural equation model* (SEM) pada hipotesis 9. menunjukkan koefisien jalur dari pengaruh tidak langsung Pelatihan terhadap Kinerja melalui Kompetensi SDI pada karyawan Perbankan Syariah Makassar memiliki pengaruh positif signifikan dengan tolak ukur yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah nilai $p=0.008$ yang berarti signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0.173, Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja karyawan jika melalui variabel Kompetensi SDI.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Saiful A (2009), dan Alainati, S, et al (2009). Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi sumber daya manusia para karyawan masih perlu ditingkatkan peningkatan guna mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sebab kompetensi sumber daya manusia karyawan Perbankan Syariah selaku pihak yang berperan besar dalam pelaksanaan pekerjaan yang syariah masih perlu ditingkatkan. Kompetensi sumber daya manusia karyawan tergolong tinggi jika dilihat dari tanggapan responden karena mereka adalah karyawan teknis yang mempunyai dan mengikuti dengan baik SOP selaku karyawan bank menjadikan pendorong bagi pencapaian standar mutu maupun sasaran pekerjaan secara keseluruhan. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawan banks syariah di Makassar maka penting untuk mengikuti pelatihan terkait pelaksanaan pekerjaan yang syariah sehingga mereka akan memperoleh pengetahuan praktis yang aplikatif di organisasi.

Pelatihan merupakan usaha untuk menghilangkan terjadinya kesenjangan atau gap antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan unsur-unsur yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang memiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan. Perusahaan atau organisasi selalu akan menempatkan sumber daya manusia sebagai bagian

strategi menghadapi kompetisi yang semakin luas. Salah satu strategi di bidang pengembangan sumber daya manusia adalah dengan melakukan pelatihan secara terstruktur.

Pelatihan sangat diperlukan, tetapi banyak manajer yang merasa pesimis akan hasil yang diperoleh dari pelatihan. Oleh karena itu diperlukan program pelatihan diposisikan secara utuh dengan perencanaan manajemen strategik dan dilakukan dengan tahap-tahap yang teratur. Studi yang dilakukan Tall dan Hall (2007), menyimpulkan bahwa kombinasi berbagai faktor seperti teknik pelatihan, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan, perusahaan dapat mencapai a greater competitive advantage di dalam pasar yang sangat ketat

Pengaruh Karier terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar

Berdasarkan hasil analisis *structural equation model* (SEM) pada hipotesis 10. menunjukkan koefisien jalur dari pengaruh tidak langsung Karier terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar memiliki pengaruh negatif tidak signifikan dengan tolak ukur yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah nilai $p=0.314$ yang berarti tidak signifikan dengan nilai koefisien sebesar -0.169 , Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif tidak signifikan antara Karier terhadap Kinerja karyawan jika melalui variabel kompetensi SDI, hasil penelitian ini menyimpulkan untuk menolak hipotesis kesepuluh bahwa Karier terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar.

Penelitian ini tidak mendukung penelitian Dwi Endang Puspitasari (2012), dengan judul “Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai” (Studi Kasus Pelaksana Administrasi Institut Pertanian Bogor). Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, data primer yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Adapun jumlah responden sebanyak 91 responden dan metode analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda. Secara keseluruhan dari variabel pengembangan karir yaitu kompetensi dan kualifikasi dapat disimpulkan secara umum bahwa pengembangan karir tergolong kategori baik, dimana nilai skor kategori keseluruhan untuk kompetensi bernilai 3,78 dan kualifikasi bernilai 3,79. Hal ini menunjukkan persepsi pegawai yang berada dalam rentang setuju terhadap masing-masing indikator pengembangan karir. Hal ini berarti bahwa masing-masing indikator pengembangan karir sudah dilaksanakan dengan baik oleh Institut Pertanian Bogor.

Berdasarkan analisis diskriptif variabel karir karyawan bank syariah di kota makassar beradap pada kategori tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa pentingnya karir bagi karyawan tidak berpengaruh terhadap kompetensi mereka. Padahal kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang berhubungan timbal balik dengan suatu kriteria efektif, dan atau kecakapan terbaik seseorang dalam pekerjaan atau keadaan. Dari hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan karir dengan kompetensi karyawan maka implikasi yang dapat dilakukan adalah agar kompetensi karyawan bank syariah Makassar untuk selalu ditingkatkan agar terjadi hubungan timbal balik dengan suatu kriteria efektif, dan atau kecakapan terbaik seseorang dalam pekerjaan atau keadaan.

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Karier Terhadap Kinerja dan Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar*H M. Rafid Marwal, Ilham, 2024***KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan pada bagian terdahulu, maka penulis merasa perlu menarik beberapa simpulan sebagai berikut: Pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kompetensi SDI, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi SDI, karier berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kompetensi SDI, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi SDI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah Makassar melalui kompetensi SDI, Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah Makassar melalui kompetensi SDI, Karier berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah Makassar melalui kompetensi SDI

REFERENSI

- Ahmad Ruky. 2001. Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Alquran dan terjemahannya. 2002. Jakarta: Kementerian Agama RI.
- Alainati, Shaikhah, dkk. 2009. European and Mediterranean Conference on Information Systems: The Effect of Education and Training On Competency. Abu Dhabi:UAE
- Asnawi, Sahlan. 1982. Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Studia Press.
- Atmosoeparto. 2000. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM berdaya. Jakarta: penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Cowling & James. 2006. Organizational Behavior and Personal Psychology. USA: Richard D. Irwin Inc
- Darman Muliarto. 2005. Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM. Yogyakarta: Penerbit Tarsito.
- Dessler, Gary. 1986. Manajemen Personalialia, Teknik dan Konsep Modern. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Didik J, Rachbin. 2001. Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Depdiknas, 2006. Permen Nomor 22 Tahun 2006. Jakarta : Depdiknas
- Direktorat Perbankan Syari'ah Bank Indonesia (DPbS)-BI), Cetak Biru Pengembangan Perbankan Syari'ah di Indonesia, Jakarta, 2005 [9] Bawelle, S.C., Sinolungan J.S.V., & Hamel, R.S. (2013).
- Dwi Endang Puspitasari. 2012 "Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai" (Studi Kasus Pelaksana Administrasi Institut Pertanian Bogor).
- Elnaga, A., & Imran, A. 2013. The Effect of Training on Employee Performance. European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol. 5, No. 4, 2013
- Gassing, Abdul Qadir. 2013. Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Makalah, Skripsi, dan Disertasi. Makassar: Alauddin Press.

- Gomez-Mejia, Luis R and David B. Balkin and Robert L. Cardy. 2012. *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Education inc Publishing as Prentice Hall
- Habibah Siti. 2001. *Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat, Telaah Bisnis*. Hadari, Nawawi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Penerbit Gajahmada University Press.
- Hasil Wawancara dalam Pra Penelitian karyawan Perbankan Syariah di Makassar. Tanggal 17 Oktober 2013. Pukul 10-12.
- Hardjanto, I. 2012. *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang
- Henry Simamora. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit STIE YKPN
- Irianto, J. 2001. *Isu-isu Strategis Pengembangan Sumber Daya manusia*. Surabaya: Penerbit Insan Cendekia.
- Jackson dan Mathis, R.I. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kadir Abdul. 2003. *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next Generation*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Khotimah, H. 2010. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pembinaan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Konsultan Pajak (Studi Empiris Pada Kantor Konsultan Pajak dan Kantor Akuntan Publik Divisi Pajak di Jakarta)*. Thesis. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditamak.
- Martopo Anshary. 2004. *Peningkatan Kompetensi menuju SDM Berkualitas*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Masri, Sofyan Efendi, *Metode Penelitian Survai*, Jakarta: rev. ed, LP3ES, Thn, 1995
- Mathis, Davis, *Manajemen Pengembangan Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Press, 2005.
- Mathis, R,L, dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I dan II*, Jakarta: Salemba Empat, 2002
- Moekijat. 2000. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Mulawarman. 2003. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Mulianto, Darman. 2005. *Pelatihan Suatu Pencerahan kualitas SDM*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Muhammad, Arsyad, *The Dynamics of Cocoa Smallholders in Indonesia. An Application of Path Analisis for Poverty Reduction*. Ph.D Thesis, Graduate School of Economics. Rykoku University, Kyoto. 2010.
- Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2004.
- Nurhayati Fatimah Siti. 2000. *Kontribusi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan: Masihkah Diperlukan, Telaah Bisnis*.
- Noe, Raymond A. 2017. *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill.
- Noe., Raymond A., John R., Hollenbeck., Barry G. & Patrick M.W. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- P Sondang, Siagian. 2002. *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Karier Terhadap Kinerja dan Kompetensi SDI Perbankan Syariah Makassar

H M. Rafid Marwal, Ilham, 2024

- Prawirosentono. 2011. Efektifitas dan efisiensi. Otoritas (Wewenang), Disiplin serta Inisiatif. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Preffer, Jeffrey. et.al. 2002. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Rivai Veithzal, (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, (Ed II Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sondang P, Siagian. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Soekidjo, Notoatmojo (2010). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Santoso, Slamet (2014). Stasistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS, Ponorogo : Umpo Press.
- Simamora, Henry, (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sudirman MT. 2003. Bentuk-bentuk Pelatihan kompetensi SDM. Surabaya: Penerbit Surabaya.
- Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan (OJK)
- Wardoyo Darmin. 2005. Tingkat Pendidikan Implementasi Dunia Kerja. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Yuningsih. 2002. Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan