

ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH

Misbahuddin¹, Lya Noviana A. Tonra²

¹Dosen Prodi Hukum Ekonomi Syariah
Universitas Muhammadiyah Makassar

²Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam
Email: lianovianaa.tonnra91@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari variabel pendidikan dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cab. Syariah Makassar. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 19 orang responden yang semuanya adalah karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Syariah Makassar. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda pada program SPSS versi 20. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa semua hipotesis dapat dibuktikan sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan penempatan. Keterbatasan penelitian dan agenda penelitian mendatang dapat dijadikan acuan bagi para peneliti berikutnya.

Kata Kunci: Pendidikan, Penempatan, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aimed to analyze the influence of education and placement as a variable toward employees performance at PT. Bank Sulselbar branch Syariah Makassar. This research investigated 19 respondents as the samples who were employees of PT. Bank Sulselbar branch Syariah Makassar. The analysis tool used is multiple linear regression in SPSS version 20. The Results shows that all hypothesis can be proved so that it can be concluded that the effectiveness of the employee's performance is influenced by education and placement. The research limitations and the agenda of this study is hope can be used as a reference for the next researchers.

Keywords: Education, Placement, Employee's Performance

A. PENDAHULUAN

Masalah sumber daya insani masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya insani mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya insani terkait dan mempengaruhi kinerja organisasi, Kinerja juga diartikan tingkat

keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu.

Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dalam memperoleh kinerja yang baik. Menurut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa "Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat.

Dalam menempatkan seseorang pada suatu organisasi/bidang jabatan tertentu hal – hal yang sangat mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat,hal ini terkandung makna adanya syarat pembinaan karier yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan,masa kerja,maupun syarat – syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pendidikan

Pendidikan yang dilalui oleh seseorang sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya.Tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang karyawan akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal.Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan,karena dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Kunci keberhasilan dalam dunia perbankan syariah adalah dua faktor yaitu adalah kejujuran dan keahlian. Syekh Yusuf al Qardhawi,dalam bukunya *Musykilah al Faqr wa Kaifa,alaa Jahara al Islam*,dikutip dari (Gustiawan:2008) mengatakan "Al Amanah/kejujuran merupakan puncak moralitas iman dan

karakteristik yang paling menonjol dari orang- orang yang beriman". Al Quran dalam Surat An Nisaa ayat 58 yang mencontohkan bagaimana seharusnya penempatan karyawan dilakukan.Dalam surat tersebut ditegaskan bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya dan harus selalu berbuat adil.

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya,dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat"(Q.S. an-Nissa:58).

Penempatan (*The Right Man In The Right Place*)

Sastrohadiwiryono(2002:162) mengemukakan penempatan tenaga kerja sebagai berikut:

Penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan,serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan,wewenang serta tanggungjawabnya.

Sementara itu, Sedarmayanti mengemukakan faktor-faktor yang perlu

dipertimbangkan dalam menempatkan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian Pengetahuan

Menurut Sedarmayanti (2000:39) penempatan seseorang ke posisi yang tepat adalah dengan adanya kesesuaian orang dengan pekerjaan.

Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan kualifikasi pekerjaan yang ditempati paling tidak dapat dilihat dari indikator-indikator:

- a. Pendidikan formal;
- b. Pengalaman kerja,
- c. Pemahaman teknis terhadap pekerjaan.

2. Kesesuaian Keterampilan

Mulyasa (2002:38) mengungkapkan bahwa: "Keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya".

Lebih lanjut Mulyasa menjelaskan bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan dengan kualifikasi pekerjaan yang ditempati paling tidak dapat dilihat dari indikator seperti:

- a. Pendidikan formal;
- b. Penguasaan dalam penggunaan teknologi;
- c. Diklat-diklat yang pernah diikuti.

- d. Kemampuan konseptual yang dimiliki.

3. Kesesuaian Sikap

Sikap adalah perbuatan yang berdasarkan pada pendirian dan keyakinan. Sikap adalah gambaran kepribadian seseorang yang terlahir melalui gerakan fisik dan tanggapan pikiran terhadap sesuatu keadaan atau suatu objek" (Salim, 2008:5).

Rivai (2003:248) mengemukakan teori bahwa, ada tiga sikap yang sangat mempengaruhi terhadap pekerjaan yaitu:

- a. Kepuasan kerja, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu.
- b. Keterlibatan kerja, yang mengukur derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya.

Standarisasi Sumber Daya Manusia pada Bank Syariah

Salah satu masalah atau kendala yang dihadapi oleh industri perbankan syariah Indonesia adalah terbatasnya SDI yang memiliki kompetensi dan kualifikasi dalam bidang syariah di level menengah dan atas (Direksi, Kepala Divisi dan Pimpinan Cabang), maupun di level bawah masih langka.

Menurut (Alamsyah:2012), sumber dari keterbatasan SDI perbankan syariah

tersebut dapat digolongkan dalam beberapa hal:

1. Rendahnya minat masyarakat untuk terjun menggeluti ilmu dibidang syariah.
2. Adanya persepsi unsur eksklusifitas bahwa ilmu dibidang ekonomi syariah hanya diperuntukkan bagi umat muslim.
3. Persepsi lembaga keuangan syariah merupakan lembaga "second grader"
4. Bekerja dibidang syariah seringkali dianggap sebagai ibadah, bukan sebagai profesionalisme.

Syafi'i Antonio (Gustiawan:2011) menyatakan bahwa:

"Tantangan bank syariah untuk mengejar pertumbuhan dan variasi produk adalah ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten. Kompeten dalam hal ini adalah memahami perbankan secara teknis maupun syariah. Namun, saat ini kondisi SDI perbankan syariah masih jauh dari kondisi yang ideal tersebut"

Sebagian besar bank-bank Syariah memenuhi kebutuhan SDI Islami dengan merekrut dari lembaga pendidikan umum dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya melalui pelatihan yang dilakukan secara internal.

Kinerja Karyawan

Menurut(Hakim:2006)mendefinisikan kinerja:

"Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu,yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja".

Bagi dunia perbankan yang memiliki kegiatan yang padat dalam arti setiap transaksi harus selesai dalam waktu yang relatif singkat,maka seorang karyawan yang dimiliki haruslah memiliki kekuatan mental dan keterampilan dalam dunia perbankan agar dapat menjalankan seluruh kegiatan perbankan yang menjadi tanggung jawabnya secara cepat,tepat dan memuaskan.

Faktor Kemampuan,Secara psikologis,kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality,artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata(IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari,maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. yang sesuai dengan keahliannya.

B. METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan assosiatif.Desain penelitian adalah

strategi dalam menyusun model penelitian agar diperoleh data-data maupun kesimpulan penelitian dengan kemungkinan munculnya penyimpangan yang paling kecil sekalipun dari variabel tertentu. Langkah-langkah penelitian: 1) Tahap persiapan, 2) Tahap pengumpulan data, 3) Tahap pelohan data, 4) Tahap Penyusunan hasil penelitian.

Adapun lokasi penelitian penulis yaitu di kota Makassar, pelaksanaannya pada PT. Bank SulSelBar Cab. Syariah Makassar yang beralamat di jalan Dr. Sam Ratulangi Makassar sebagai objek penelitian.

Variablel dependen dan variabel independen yaitu: 1) Variabel terikat (Dependen) Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y), 2) Variabel bebas (Independen) dalam penelitian ini yaitu Pendidikan (X₁) dan Penempatan (X₂).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu: 1) Penelitian Kepustakaan 2) Penelitian Lapangan: a) Wawancara, b) Dokumentasi, Angket.

Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-4 adalah:

STSSangan Tidak Setuju Skor jawaban =1

TS=Tidak Setuju Skor jawaban=2

S=Setuju Skor jawaban=3
SS=Sangat Setuju Skor jawaban=4

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Analisis kualitatif, 2) Analisis kuantitatif, 3) Analisis regresi berganda.

Berdasarkan data yang diperoleh maka penulis menggunakan metode analisis kuantitatif regresi linear berganda yakni "hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X₁, X₂...X_n) dengan variabel dependen (Y) (Deng Sunyoto: 2011:9).

Dengan menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan
X₁ = Pendidikan
X₂ = Penempatan
α = Konstanta
β = Koefisien Regresi

C. HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Variabel

Dari hasil penelitian didapatkan kumpulan data melalui tehnik pengisian angket sebanyak 19 orang. Penelitian ini menggunakan deskripsi variabel untuk mengungkap kondisi variabel-variabel dalam peneliti ini.

Variabel Pendidikan (X1)

Berdasarkan jawaban dari hasil angket yang telah diterima dari karyawan PT.Bank SulSelBar Cab.Syariah sebagai responden, maka hasilnya:

Tabel C.1
Pendidikan harus mendapatkan Perhatian yang besar

No	Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Sangat Setuju	14	74 %
2	Setuju	5	26 %
3	Tidak Setuju	-	-
4	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Pernyataan responden yang menjawab sangat setuju 74%.

Tabel C.2
Setiap karyawan harus memahami konsep dan tujuan ekonomi syariah

No	Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	26 %
2	Setuju	14	74 %
3	Tidak Setuju	-	-
4	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Pernyataan responden yang menjawab setuju 74%.

Tabel C.3
Setiap karyawan harus memahami konsep dan aplikasi transaksi-transaksi (akad) dalam muamalah ekonomi syariah

No	Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Sangat Setuju	12	63 %
2	Setuju	6	32 %
3	Tidak Setuju	1	5 %
4	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Tabel diatas menunjukkan pernyataan responden yang menjawab sangat setuju 63%.

Variabel Penempatan (X2)

Berdasarkan jawaban dari hasil angket yang telah diterima dari karyawan PT.Bank SulSelBar Cab.Syariah sebagai responden:

Tabel C.4
Penempatan seorang karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya

No	Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Sangat Setuju	11	58 %
2	Setuju	6	32 %
3	Tidak Setuju	2	10 %
4	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Tabel di atas menunjukkan pernyataan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 58%.

Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan jawaban dari hasil angket yang telah diterima dari karyawan PT.Bank SulSelBar Cab.Syariah sebagai responden, maka hasilnya:

No	Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Sangat Setuju	2	11 %
2	Setuju	15	78 %
3	Tidak Setuju	2	11 %
4	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Tabel diatas menunjukkan pernyataan responden yang menjawab setuju sebanyak 78%.

Hasil penelitian variabel efektivitas kinerja karyawan(Y),pendidikan(X1)dan penempatan(X2)akan dianalisis sebagai berikut:

Uji Validasi

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan dalam instrumen yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk.

Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Product moment pearson* dengan pengujian dua arah.Data diolah dengan bantuan SPSS versi 20.

Tabel C.5
Pendidikan Dan Penempatan Yang Sesuai Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

No	Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Sangat Setuju	3	16 %
2	Setuju	7	37 %
3	Tidak Setuju	9	47 %
4	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Tabel diatas menunjukkan pernyataan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37%.

Tabel C.6
Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

No	Jawaban	Frekwensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	26 %
2	Setuju	13	69 %
3	Tidak Setuju	1	5 %
4	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		19	100 %

Tabel diatas menunjukkan pernyataan responden yang menjawab setuju sebanyak 69%.

Tabel C.7
Sangat Penting Untuk Memahami Secara Jelas Mengenai Tugas-Tugas Yang Akan Dilaksanakan Dikantor

Tabel C. 8

Hasil Uji Validitas

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
B1	45,526	22,37	,639	,839

B2	3 46,263	4 23,09	,441	,848
B3	2 46,368	4 22,46	,330	,857
B4	4 46,000	8 23,00	,486	,846
B5	0 45,684	0 21,78	,558	,841
B6	2 45,842	4 22,58	,410	,849
B7	1 45,789	5 22,84	,299	,857
B8	5 46,210	2 22,73	,462	,846
B9	5 45,789	1 22,06	,423	,850
B10	5 45,842	4 20,80	,748	,830
B11	1 45,947	7 21,94	,556	,841
B12	4 46,578	2 20,03	,704	,831
B13	9 46,052	5 23,05	,385	,850
B14	6 46,263	3 23,09	,441	,848
B15	2 45,526	4 22,37	,639	,839
	3	4		

kehandalan dari masing-masing angket variable.

Apabila nilai Cronbach alpha semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reabilitasnya hasil uji reabilitas selengkapny dapat dilihat pada lampiran. Adapun secara ringkas hasil uji reabilitas sebagai berikut:

Tabel C.8

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	15

Hasil Cronbach's Alpha 0,854 jauh diatas 0,6 artinya reabilitas, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kusioner dapat diandalkan.

Tabel 21 Butir yang dinyatakan valid harus memenuhi syarat di atas 0,2. Yang perlu diperhatikan pada tabel 21 adalah kolom *corrected item total correlation* (korelasi butir dengan total butir). Jika pada kolom ini, semua butir memiliki nilai korelasi butir dengan total butir di atas 0,2 maka butir-butir tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan handal sebagai alat ukur variabel. Pengujian Cronbach alpha digunakan untuk menguji tingkat

Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara Pendidikan dan Penempatan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Pendidikan

X_2 = Penempatan

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

Tabel C.9
Coefficientsa

Model	Unstandardize		Standardize	t	Sig	Collinearity	
	d Coefficients					Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,576	2,601		,222	,827		
PENDIDIKAN	,266	,197	,249	1,355	,049	,554	1,806
PENEMPATAN	,652	,184	,650	3,535	,003	,554	1,806

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS_KINERJA

Dari hasil analisis regresi linear di atas diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y=0,576+0,266X1+0,652X2$. Koefisien regresi $X2$ (Penempatan) sebesar 0,652 yang berarti bahwa jika $X2$ (Penempatan) naik sebesar satu satuan maka akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan sebesar 0,652 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Persamaan regresi di atas terdapat nilai konstanta sebesar 0,576. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka Pendidikan dan Penempatan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan sebesar 0,576%.

Koefisien regresi $X1$ (Pendidikan) sebesar 0,266 yang berarti bahwa jika $X1$ (Pendidikan) naik sebesar satu satuan maka akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan sebesar 0,266 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Sementara uji multikolinieritas dengan cara memperhatikan tabel *Collinearity Statistic*. Nilai *tolerance* harus diantara 0,0-1. Hasil dari kolom *tilerance* menunjukkan semua variabel tidak ada yang kurang dari 0,0 maupun lebih dari 1. *VIP* juga harus lebih rendah dari angka 10. Semua variabel memiliki *VIP* yang masih lebih rendah dari 10.

Dengan demikian, dapat disimpulkan penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

Tabel C.10
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	Durbi n-
1	,837	,701	,663	1,1023	2,075

a. Predictors:(Constant),PENEMPATAN,PENDIDIKAN
b. Dependent Variable:EFEKTIVITAS_KINERJA

Dari hasil perhitungan tabel diatas bahwa hasil perhitungan pada tabel diatas diperoleh r sebesar 0,837.Hal ini tidak mengalami otokorelasi. menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu pendidikan dan penempatan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang kuat. Selanjutnya untuk menguji koefisien regresi secara menyeluruh digunakan uji F (uji F serentak) dengan tingkat kepercayaan $\alpha=0,05$ dengan proses pengujian sebagai berikut:

Untuk mengukur derajat kecocokan atau ketepatan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y dapat dilihat dari besarnya asumsi (R^2) yaitu sebesar 70,1% adalah besarnya pengaruh variabel pendidikan dan penempatan terhadap efektivitas kinerja karyawan sedangkan selebihnya 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini.

Sementara untuk uji otokorelasi, *Durbin-Watson* menunjukkan nilai 2,075. Angka ini lebih besar dari 1 dan lebih kecil dari 3.Secara ringkas $1 < 2,075 < 3$,karena DW berada diantara dua angka batasan otokorelasi, maka dapat disimpulkan

1. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak H_a diterima,berarti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y(signifikan)
 - $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima H_a ditolak, berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y (tidak signifikan)
- Dimana:

- a. H_0 =tidak terdapat hubungan yang berarti antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y
- b. H_a =terdapat hubungan yang berarti antara X1 dan X2 terhadap variabel Y

Tabel C.11
Annova^a 4.22

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
¹ Regression	45,505	2	22,752	18,724	,000 ^b
Residual	19,443	16	1,215		
Total	64,947	18			

Tabel hasil perhitungan diatas 0,05 yang berarti H_a diterima dimana hal diperoleh hasil nilai F sebesar 18,724 ini menunjukkan bahwa kedua variabel dengan nilai probabilitas atau signifikan independen Pendidikan dan Penempatan sebesar 0,00. Nilai F_{hitung} sebesar secara bersama-sama mempengaruhi 18,724 > F_{tabel} sebesar 3,63 atau (18,724 variabel efektivitas kinerja karyawan. > 3,63) atau signifikan F sebesar 0,00 <

Tabel C.12

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardi zed Coefficie nts	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toler ance	VIF
¹ (Constant)	,576	2,601	,249	,222	,827	,554	1,806
Pendidikan	,266	,197	,650	1,355	,049	,554	1,806

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS_KINERJA

Dari tabel hasil perhitungan dan uji t diatas diperoleh hasil: berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Dari uji t variabel Pendidikan diatas diperoleh hasil: Dari uji t variabel penempatan diatas diperoleh:

$$t_{hitung} = 1,355$$

$$t_{hitung} = 3,535$$

Dari tabel t diperoleh diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,337, sehingga berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,355 > 1,337) dengan nilai probabilitas 0,049 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa variabel pendidikan dapat

Dari tabel t diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,337, sehingga berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,535 > 1,337) dengan nilai probabilitas 0,003 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa variabel

penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

D. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan bab-bab sebelumnya maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah:

- a. Persamaan regresi yaitu $Y=0,576+0,266X_1+0,652X_2$. Dari hasil persamaan tersebut diperoleh penjelasan bahwa variabel Pendidikan dan Penempatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT.Bank SulSelBar Cab.Syaiah Makassar,yang dapat diartikan bahwa jika pendidikan dan penempatan diselaraskan dengan baik maka akan menambah keefektivan kinerja karyawan PT.Bank SulSelBar Cab.Syaiah Makassar.
- b. Besarnya asumsi (r^2) yaitu sebesar 0,701 adalah besarnya pengaruh variabel independen Pendidikan dan Penempatan terhadap variabel dependen yaitu efektivitas kinerja karyawan.
- c. Uji F menunjukkan bahwa H_a diterima dimana hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen pendidikan dan penempatan sacra bersama-sama mempengaruhi variabel efektivitas kinerja karyawan.
- d. Uji T menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Setelah diadakan penelitian,maka ada beberapa saran yang disampaikan yaitu:

- a. Pendidikan dan penempatan karyawan harus diperhatikan secara menyeluruh agar efektivitas kinerja karyawan dapat terjaga karena halp tersebut tentunya berpengaruh positif terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an,2007.*Surah Al-Qashas:26, An-Nisa:58*. Bandung: CV Penerbit Diponegoro
- Agustianto,2011. *Keterbatasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Antonio,Muhammad Syafii,2001.*Tantangan Perkembangan Bank Syariah*. Jakarta:*Gema Insani*.
- Alamsyah,2012. *Krisis Sumber daya Manusia pada Bank Syariah*. Jakarta.
- Daves(Anwar),2009:67.*Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan*.Jakarta:Graha Pers.

- Guritno, Bambang Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja*. JRBI. Vol. 1. No. 1.
- Gustiawan (Syekh Yusuf al Qardhawi), 2008. *Musykilah al Faqr wa Kaifa, alaa Jahara al Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mooduto Ari, 2011. *Kriteria SDI Bank Syariah*. Jakarta.
- Rivai, 2004: 210. *Penempatan Karyawan*. Jakarta: Graha Pers.
- Saydam, 2000: 63. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadwiryo, 2002. *Pertimbangan dalam menempatkan karyawan*. Jakarta: Gema Insani.
- Sufren dan Natanael Yonathan, 2013. *Mahir SPSS Secara otodidak*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Whitmore, 2010: 104. *Kinerja karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.