

SKRIPSI

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
TINGKAT RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT
KC BANDA ACEH**



Diajukan Oleh :

**NISKHATUL KHAIRA
NIM. 180603043**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022 M/1443 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Niskhatul Khaira
NIM : 180603043
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap makalah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karyanya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 15 Juli 2022

Yang Menyatakan,



(Niskhatul Khaira)

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Tingkat Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kc Banda Aceh

Disusun Oleh:

Niskhatul Khaira


NIM: 180603043


Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

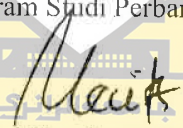
Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Azharsyah, S.P., Ak., M.S.O.M
NIP.19781112205011003


Riza Aulia, S.E.I, M.Sc
NIP.198801302018031001

Mengetahui
Ketua Program Studi Perbankan Syariah,


Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag
NIP. 197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI
PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN TINGKAT
RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MUAMALAT KC BANDA ACEH

Niskhatul Khaira
NIM: 180603043


Telah Disidangkan Oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang
Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal:


Jum'at, 22 Juli 2022 M
23 Zulhijjah 1443 H

Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua


Dr. Azharsyah, SE., Ak., M.S.O.M
NIP.197811121005011003

Sekretaris


Riza Aulfa, SE.L., M.Sc
NIP.198801302018031001

Penguji I


Ayumiati, S.E., M.Si
NIP. 197806152009122002

Penguji II


Ima Dwitawati, M.B.A
NIP.198210132014032002



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,


Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 196403141992031003



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web: www.library.ar-raniry.ac.id Email: library@ar-raniry.ac.id

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Niskhatul Khaira

NIM : 180603043

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

E-mail : Niskha1999@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN TINGKAT RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KC BANDA ACEH

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal :

Mengetahui,

Penulis

Pembimbing I

Pembimbing II

Niskhatul Khaira

Nim: 180603043

Azharyah S.F. Ak., M.S.O.M

NIP.19781122005011003

Riza Aulia S.E. I. M.Sc

NIP.198801302018031001

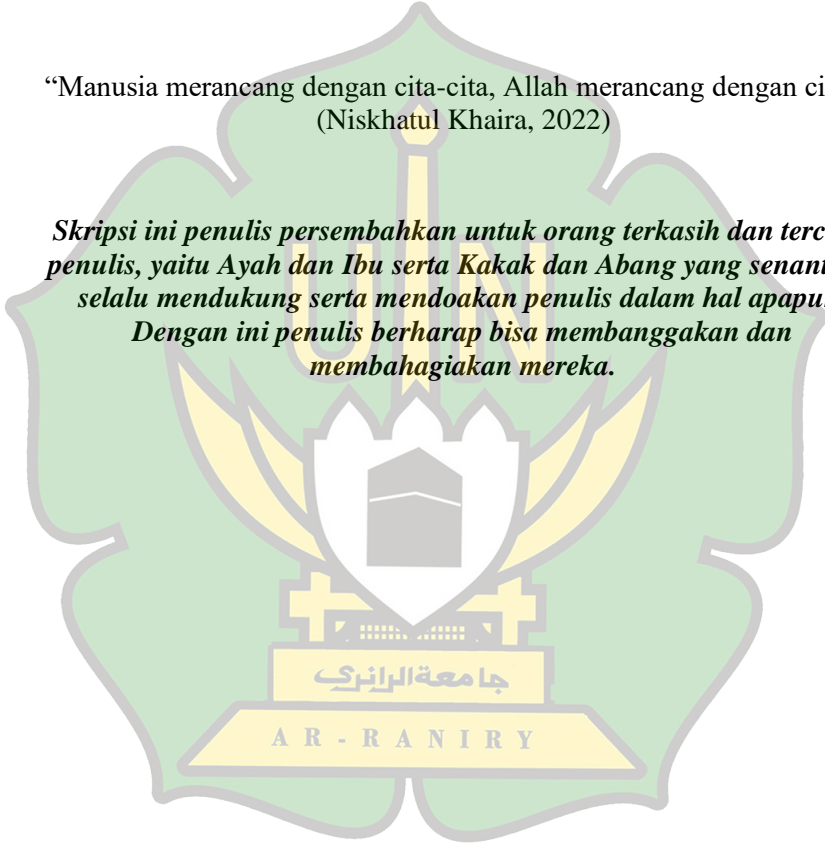
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”.

(Umar bin Khattab)

“Manusia merancang dengan cita-cita, Allah merancang dengan cinta”.
(Niskhatul Khaira, 2022)

Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang terkasih dan tercinta penulis, yaitu Ayah dan Ibu serta Kakak dan Abang yang senantiasa selalu mendukung serta mendoakan penulis dalam hal apapun. Dengan ini penulis berharap bisa membanggakan dan membahagiakan mereka.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahrabbi'l'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat beriring salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan pengikutnya, umat muslimin dan muslimat.

Syukur alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Tingkat Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KC Banda Aceh”. Penulis melakukan penelitian ini dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, dikarenakan hal ini bukanlah suatu proses akhir dari sebuah penulisan, akan tetapi menjadi langkah awal yang masih harus diperbaiki. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan laporan ini.

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita S.Ag., M.Ag selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah dan Ayumiati, S.E. M.Si selaku

sekretaris program studi perbankan syariah serta sebagai penguji I.

3. Muhammad Arifin, Ph.D selaku ketua laboratorium dan staf Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh,
4. Dr. Azharsyah, SE.,Ak.,M.S.O.M selaku pembimbing I dan Riza Aulia, S.E.I, M.Sc. Selaku pembimbing II sekaligus Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan informasi dan pengarahan selama penulis menempuh perkuliahan.
5. Ima Dwitawati M.B.A selaku Penguji II yang telah menguji dan memberikan pengarahan yang begitu baik dalam memberikan saran maupun arahan menuju perbaikan.
6. Dosen-dosen dan staf akademik FEBI yang telah memberikan ilmunya dengan tulus selama penulis menjadi mahasiswi Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Ar-Raniry Banda Aceh
7. Pimpinan dan seluruh karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian penulis.
8. Penghargaan yang paling spesial penulis persembahkan kepada Ayahanda M. Daud Yusuf, Ibunda Nurfaridah Z. Abidin, yang telah memberikan banyak doa, dukungan, motivasi, cinta dan kasih sayang, didikan, pengorbanan

serta dukungan moral maupun materil yang dengan tulus diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kemudahan. Kepada Kakak tersayang Fitriani, Nidarwani, Yusni, Abang tercinta Erdiyanto, M. Iqbal, Zulfitra, serta keluarga besar lainnya yang turut mendoakan, memberikan motivasi dari awal kuliah hingga akhir penyusunan skripsi ini dan Alhamdulillah skripsi ini dapat diselesaikan.

9. Sahabat-sahabat terbaik saya Ririn Ariska, Lenny Savitri, Ulfa Nazirah, Nabila Ramadhani, Yulis, Cut Putriani, Nur Aini yang selalu menemani dalam suka dan duka, menghibur dan memberi solusi serta masukan selama proses penulisan skripsi agar terselesaikan dengan baik. Seluruh teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah FEBI UIN Ar-Raniry khususnya letting 18 yang memberi dukungan penuh sehingga skripsi ini cepat terselesaikan dengan tepat waktu.

Banda Aceh, 02 Juli 2022

Penulis,

Niskhatul Khaira

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No.	Arab	Latin	No.	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	ṭ
2	ب	B	17	ظ	ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ś	19	غ	Gh
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ž	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	R - R A N Z R Y	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ş	29	ي	Y
15	ض	ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌َ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

Kaifa : كيف

Haula : هول

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
ا / ي	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
ي	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
و	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

qāla : قَالَ

ramā : رَمَى

qīla : قِيلَ

yaqūlu : يَقُولُ

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

a. *Ta marbutah* (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. *Ta marbutah* (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir huruf *ta marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

raudah al-atfāl/ raudatul atfāl : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

al-Madīnah al-Munawwarah/ : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

al-Madīnatul Munawwarah

Ṭalḥah : طَلْحَةٌ

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Niskhatul Khaira
NIM : 180603043
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/
Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan
Dan Tingkat Religiositas Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat
KC Banda Aceh
Pembimbing I : Dr. Azharsyah, SE.,Ak.,M.S.O.M
Pembimbing II : Riza Aulia, S.E.I., M.Sc.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh jika dilihat dari latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas. Adapun metode yang digunakan adalah kuantitatif bersifat deskriptif dengan tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling dari seluruh karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan tingkat religiositas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Banda Aceh. Secara simultan latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh.

Kata kunci: Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiositas, dan Kinerja.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG	iv
LEMBAR PEGESAHAN SIDANG SKRIPSI	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	xi
ABSTRAK.....	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Indikator-Indikator Penilaian Kinerja.....	15
2.2 Latar Belakang Pendidikan.....	18
2.2.1 Indikator-Indikator Latar Belakang Pendidikan.....	20
2.2.2 Pentingnya Pendidikan Bagi Kinerja Karyawan	21
2.3 Religiositas	21
2.3.1 Indikator-Indikator Religiositas.....	22
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Religiositas	24
2.4 Penelitian Terkait.....	27
2.5 Kerangka Pemikiran	33
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	35
2.6.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap	

Kinerja Karyawan	35
2.6.2 Pengaruh Tingkat Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.6.3 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Tingkat Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan	36

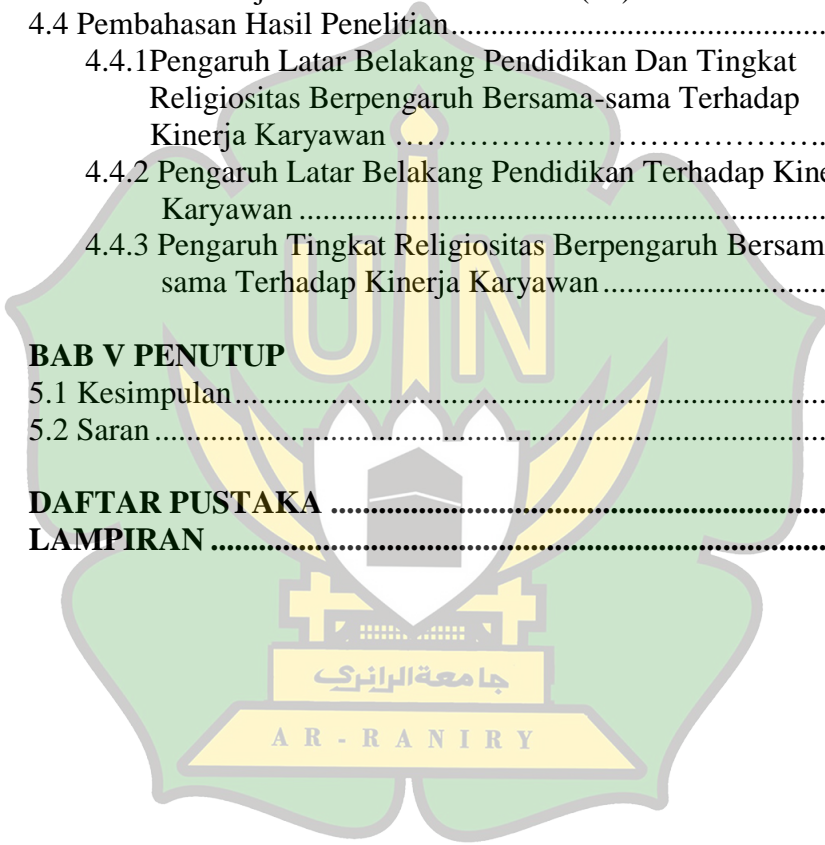
BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Objek Penelitian	38
3.3 Populasi Dan Sampel.....	39
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	40
3.5 Variabel Penelitian	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data	41
3.7 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	42
3.8 Metode Analisis Data	45
3.9 Skala Pengukuran Data.....	46
3.10 Uji Instrumen Penelitian	47
3.10.1 Uji Validitas	47
3.10.2 Uji Reliabilitas	47
3.11 Uji Asumsi Klasik	48
3.11.1 Uji Normalitas	48
3.11.2 Uji Heteroskedasitas.....	48
3.11.3 Uji Multikolinearitas	49
3.12 Analisis Regresi Berganda.....	49
3.13 Uji Hipotesis	50
3.13.1 Uji Parsial (t).....	50
3.13.2 Uji Simultan (F)	51
3.14 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bank Muamalat.....	54
4.1.1 Sejarah Bank Muamalat	54
4.1.2 Visi Dan Misi Bank Muamalat.....	57
4.2 Karakteristik Responden.....	57
4.3 Hasil Penelitian.....	61
4.3.1 Uji Validitas.....	61
4.3.2 Uji Reliabilitas	63
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	63

4.3.3.1 Uji Normalitas.....	63
4.3.3.2 Uji Multikolineritas.....	65
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.3.4 Uji Regresi Linear Berganda	68
4.3.5 Uji Parsial (t)	70
4.3.6 Uji Simultan (F).....	71
4.3.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	72
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
4.4.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Tingkat Religiositas Berpengaruh Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.4.2 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.4.3 Pengaruh Tingkat Religiositas Berpengaruh Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	89



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terkait.....	32
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 3.4	Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 3.4	Pengukuran Skala Likert.....	46
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan	59
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 4.11	Hasil Uji Parsial (t)	70
Tabel 4.12	Hasil Uji Simultan (F)	72
Tabel 4.13	Hasil Uji Determinasi (R^2)	73

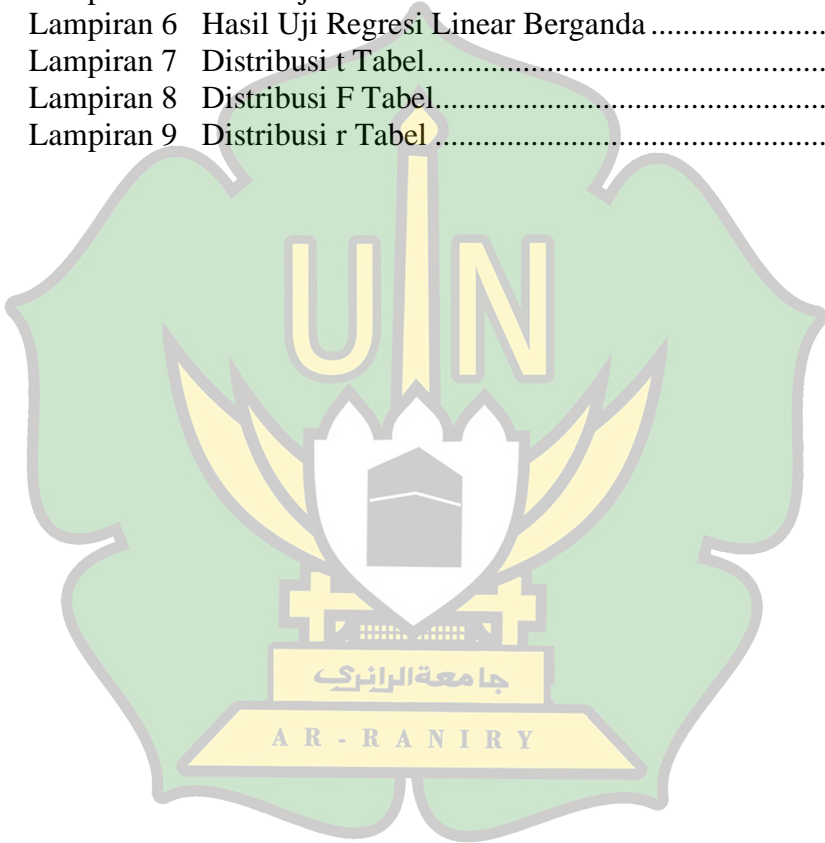
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Hasil Uji Grafik P-Plot.....	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas ScatterPlot.....	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	88
Lampiran 2	Hasil Tabulasi Jawaban Responden	94
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas	96
Lampiran 4	Hasil Uji Reliabilitas	99
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik	100
Lampiran 6	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	103
Lampiran 7	Distribusi t Tabel	105
Lampiran 8	Distribusi F Tabel	105
Lampiran 9	Distribusi r Tabel	106



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok utama untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik serta mampu menjalankan rangkaian sistem yang berlaku didalam organisasi. Menurut Palupi J dan Miranda (2021: 534) sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusaha. Sarana dan prasarana yang banyak dalam perusahaan, tetapi tidak memiliki dukungan sumber daya manusianya maka, kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, sumber daya manusia sering disebut juga dengan *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*). Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan seperti modal dan mesin yang tidak dapat memberikan hasil jika tanpa kinerja yang baik. Perusahaan akan tumbuh dalam lingkungan yang sangat kompetitif dan dapat bertahan jika didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten dibidangnya. Maka dari itu perlu memaksimalkan sumber daya manusia dan mengembangkan kemampuan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.

Hampir semua perusahaan memiliki tujuan untuk menciptakan nilai maksimal bagi perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Setiap perusahaan harus fokus pada karyawan dan mengelolanya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Karyawan atau pegawai merupakan elemen

terpenting dari sebuah perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mendukung keberhasilan kerja seorang karyawan adalah kemampuan kerja karyawan itu sendiri, dengan kemampuan kerja yang tepat dan memadai. Karyawan juga diharapkan untuk dapat mengatasi segala permasalahan yang dihadapi sehingga tugasnya dapat diselesaikan dengan baik. Kemampuan (*ability*), pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting untuk mencapai kinerja (Hanif dan Rahmawati, 2021: 41).

Perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian terhadap sumber daya manusia atau karyawannya dengan memahami faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan, dimana Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap perusahaan ingin karyawannya sukses, karena ketika perusahaan memiliki karyawan yang berprestasi maka akan berdampak baik pula bagi perusahaan tersebut dan juga dapat meningkatkan kinerja, dengan kata lain kinerja karyawan akan menentukan keberlangsungan hidup perusahaan. Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Menurut Kopelma (dalam Lusianah Meinawati, 2020) *individual characteristics* (karakteristik individual), yaitu meliputi kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma, nilai, kepribadian, umur, jenis kelamin pendidikan suku bangsa, keadaan sosial pengalaman kerja, perilaku dan produktivitas dalam bekerja baik secara individu maupun organisasi.

Kinerja adalah indikator tingkat prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi dan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja juga dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dan suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input) (Tsauri, 2014:4).

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting karena semakin tinggi pengetahuan seseorang maka akan semakin berwawasan, berinisiatif dan inovatif dalam kinerja. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditekuni dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan (Adibah, 2014:3). Kesesuaian jurusan atau bidang ilmu yang ditekuni dengan bidang tugas yaitu sebelum pegawai direkrut, perusahaan terlebih dahulu menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan pegawai agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Dengan demikian, karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Jenjang pendidikan, menurut UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003:8 adalah jenjang yang ditentukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan. Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

1. Pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan awal selama (sembilan) tahun pertama masa sekolah seorang anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan menengah.

3. Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan tinggi yang meliputi sarjana, magister, doktor dan spesialis yang diselenggarakan oleh universitas.

Hal ini dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh Hanif dan Rahmawati (2021) menyatakan bahwa hubungan latar belakang pendidikan dan kesesuaian jurusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pendidikan merupakan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2017) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri.

Selain faktor diatas Religiositas juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, Hal ini juga dibuktikan oleh beberapa peneliti lain mengenai religiositas yaitu penelitian yang dilakukan oleh Isnaini (2018) menyatakan bahwa religiositas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Yogyakarta. Dan penelitian yang dilakukan oleh Alfisyah dan Anwar (2018) menyatakan bahwa religiositas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan muslim kantor PT. Perkebunan. Religiositas adalah tingkat keimanan seseorang dalam meghayati dan mengamalkan ajaran agama yang dianutnya. Sikap religiositas setiap orang akan membatasi persaingan yang ada dalam dunia kerja. Religiositas juga dapat mendorong setiap orang untuk selalu menanggapi tantangan pekerjaan dengan lebih cerdas. Ketakutan

atas ancaman dari alam dan keyakinan manusia, menjadikan manusia lebih baik dengan mentaati perintah dan dengan ikhlas menghindari larangan (Setiawati dan Parmin, 2019: 159). Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti hanya menggunakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel bebas (*Independen*), yaitu variabel pendidikan dan variabel religiositas.

Latar belakang pendidikan berkaitan erat dengan religiositas, bahkan religiositas merupakan landasan terpenting bagi pendidikan. Ilmu pendidikan berlandaskan Agama mengandung makna bahwa Agama itu menjadi sumber inspirasi untuk menyusun konsep-konsep pendidikan dan menjalankan pendidikan. Teori pendidikan Islam berangkat dari Al-Qur'an dan As-Sunnah, sehingga ayat-ayat Al-Qur'an dan Sunnah Rasul itu dijadikan landasan dalam keseluruhan sistem pendidikan dengan religiositas. Menurut Sulistyو (dalam Alfisyah dan Anwar, 2018: 101) menyatakan bahwa religiositas sangat penting bagi seorang karyawan, karena jika karyawan memiliki tingkat religiositas yang tinggi maka karyawan akan lebih termotivasi untuk menghasilkan prestasi dan kinerja terbaik.

Pada setiap periode tertentu, perbankan syariah membuka lowongan kerja dan merekrut karyawan sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh pihak perbankan syariah sendiri. Pelaksanaan rekrutmen karyawan bertujuan untuk mendapatkan karyawan berkualitas dan dapat memberikan kinerja yang baik bagi

perusahaan (Poernomo & Eka, 2019). Rekrutmen adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk menambah tenaga kerja baik itu dalam jangka waktu pendek maupun dalam jangka waktu panjang, dengan menempatkan karyawan sesuai latar belakang pendidikan dan kebutuhan jabatan yang telah ditentukan. Dalam merekrut karyawan, perbankan syariah tidak memprioritaskan lulusan ekonomi syariah, akan tetapi menerima berbagai latar belakang pendidikan lainnya, hal ini dapat dilihat dari data bank Indonesia yang menyatakan bahwa 90% karyawan yang bekerja di bank syariah tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah Metro TV (2016).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Manajer Bank Muamalat KC Banda Aceh pada hari Rabu, 17 November 2021 menyatakan bahwa pada Bank Muamalat KC Banda Aceh setiap melakukan penerimaan karyawan baru, maka setiap karyawan akan diberikan *basic training* yaitu berupa pendidikan dasar mengenai perbankan syariah. Dasar penerimaan karyawan pada Bank Muamalat KC Banda Aceh dilihat dari hasil seleksi yang disesuaikan dengan standar penerimaan karyawan pada Bank Muamalat KC Banda Aceh. Penerimaan karyawan tidak didasarkan pada kesesuaian latar belakang pendidikan, tetapi lebih mengacu kepada SOP Bank Muamalat tersendiri.

Berdasarkan isu diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini lebih lanjut pada salah satu bank syariah yang ada di

Banda Aceh yaitu Bank Muamalat KC Banda Aceh sebagai objek penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka masalah pokok yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh?
2. Bagaimana pengaruh tingkat religiositas terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh?
3. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh tingkat religiositas kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan dan dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan penelitian ini sebagai tambahan informasi bagi mahasiswa atau masyarakat bahwa ada berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu Bank.

3. Manfaat Kebijakan

Dalam aspek kebijakan, penelitian ini memberikan kontribusi tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Banda, sehingga dapat memberikan masukan bagi Bank dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk lebih memudahkan dalam penyusunan karya ilmiah ini, penulis menguraikan sistematika pembahasan supaya satu bab dengan bab berikutnya saling berkesinambungan yang mana tersusun menjadi 5 bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori, terdiri dari teori yang relevan dengan topik yang akan dibahas, temuan penelitian terkait, hubungan antara variabel, model penelitian atau kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, populasi, sampel, sampling penelitian, sumber data, variabel, skala pengukuran data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan, memuat dekskripsi objek penelitian hasil analisis serta pembahasan secara mendalam tentang hasil temuan dan menjelaskan implikasinya.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini merupakan bab terakhir dari isi pokok penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja karyawan adalah sebagai penentu keberhasilan serta keberlangsungan hidup perusahaan, oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusianya. Setiap karyawan organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, karena baik dan buruknya kinerja dalam sebuah organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai) (Indrasari, 2017). Menurut Hasibuan (dalam Syafrina, 2017) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja (*Performance*) sebenarnya mempunyai makna yang sangat luas, tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dilihat dari proses pekerjaan berlangsung baik itu input maupun output (Surajiyo *et al.*, 2020:8).

Lowyer dan Porter (dalam Sasmita *et al.*, 2017:98) menjelaskan bahwa *job performance* atau kinerja usaha adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan ukuran pekerjaan yang dilakukan. kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi baik secara kualitas maupun secara kuantitas, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawabnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Mamik, 2015: 29).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan juga disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang telah diberlakukan dalam organisasi tersebut. Dalam Islam kinerja bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, tetapi kerja yang meliputi segala bentuk amalan atau pekerjaan yang memiliki unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga dan masyarakat sekitar serta negara, seperti yang dijelaskan dalam Q.S. At-Taubah [9]: 105 yang berbunyi:

﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥﴾

Artinya: "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".

Kata "*a'malakum*" berarti "amalmu" atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia". Dalam bahasa manajemen adalah hasil dari amalan atau pekerjaan atau kinerja (*performance*). Sejatinya adalah pelaksanaan *performance* tidak hanya di nilai oleh Allah SWT, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin. Untuk memperoleh kinerja yang baik maka diperlukannya kesungguhan agar dapat memperoleh hasil yang optimal, baik untuk dunia maupun akhirat seperti yang dijelaskan dalam Q.S. Al-Qasas [28]: 77 yang berbunyi:

﴿وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا

أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ۗ ۷۷﴾

Artinya: "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan".

Menurut tafsir Ibnu Katsir ayat diatas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rezeki dalam hal memenuhi kebutuhan hidup dunia dan akhirat, demikianlah Islam mengajarkan manusia untuk bekerja sungguh-sungguh tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup tetapi juga untuk digunakan di jalan Allah SWT dan dengan ridho-Nya. Bekerja artinya manusia telah melakukan salah satu peran kekhalifahannya di muka bumi.

Dari ayat-ayat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh, dengan bekerja sungguh-sungguh dan menjauhi hal-hal yang bathil sehingga kita mendapat syafa'at dari Allah dan Rasul-Nya.

2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk mendapat kinerja yang baik dari karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu (Dasmadi, 2021:11):

1. Efektifitas dan Efisiensi

Efektivitas adalah tujuan suatu kelompok yang dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan dan efisiensi adalah apabila sesuatu hal itu memuaskan maka dapat menjadi pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui hak dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah cara berpikir seseorang atau kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Moorhead dan Chung/Meggison (dalam Indriasari *et al.*, 2018: 124) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan

Merupakan tingkat baik buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian, kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan

Merupakan seberapa banyaknya beban kerja dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan diukur dari kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan yang diberikan.

3. Pengetahuan Pekerjaan

Merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang dibebankan kepada mereka.

2.1.2 Indikator- Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (dalam Prasetyo dan Anitra., 2020:706) gambaran kinerja seorang karyawan yang dijadikan indikator dapat di ukur dan dinilai secara *tagible* (kualitas, kuantitas, waktu) dan *intangible* (sasaran yang tidak dapat ditetapkan oleh alat ukur atau standar) adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan adalah perilaku seseorang yang mencerminkan kesediaan karyawan menjag dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.
2. Kualitas dan kuantitas kerja adalah hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran adalah sikap seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun bagi orang lain.
4. Kedisiplinan adalah Perilaku karyawan yang mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang diterapkan oleh perusahaan dan melakukan

pekerjaannya dengan baik sesuai instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerja Sama adalah sikap seorang karyawan dalam berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal di dalam atau di luar pekerjaan.
7. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memimpin ini dapat berpengaruh terhadap pribadi yang kuat dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian. Sikap perilaku, kesopanan, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa adalah kemampuan berfikir yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang sedang dihadapi.
10. Kecakapan adalah bagaimana kecakapan seorang karyawan dalam menyatukan dan menjelaskan bermacam-macam elemen yang terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan didalam situasi manajemen.

11. Tanggung Jawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerja.

Adapun kegunaan atau manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang keliru oleh para pegawai/karyawan dan sebagai masukan bagi para pimpinan dalam membantu dan sebagai masukan bagi para pimpinan dalam mengarahkan pegawai/karyawan dan memperbaiki pelaksanaan pekerjaannya dimasa depan.
2. Bergunaan untuk melaksanakan perbaikan penyempurnaan kegiatan manajemen SDM lainnya seperti:
 - 1) Menyelaraskan upah/gaji atau insentif lainnya bagi para pegawai/karyawan terutama untuk yang berprestasi dalam bekerja.
 - 2) Memperbaiki kegiatan penempatan, promosi, pemindahan dan demosi jabatan sesuai dengan prestasi atau kegagalan pegawai atau karyawan yang dinilai.
 - 3) Membantu memperbaiki kegiatan pelatihan, baik dalam menyusun kurikulumnya memilih pegawai/karyawan yang akan diikuti sertakan dalam pelatihan. Hasil penilaian kinerja ini dapat memberi informasi mengenai kondisi keterampilan/keahlian kurang/tidak dikuasai oleh pegawai/karyawan sehingga berpengaruh pada

efisiensi, efektivitas dan produktivitas serta kualitas kerja.

2.2 Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat saat ini, karena tingkat pendidikan menentukan kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia maka semakin baik pula kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Latar belakang pendidikan memiliki kaitan yang erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasi pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Pendidikan adalah proses pembentukan kemampuan dasar yang fundamental, yang menyangkut dengan daya fikir (*intelektual*) maupun daya rasa (emosi) manusia (Zamhari dan Masamah, 2017: 422).

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak

mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses pembelajaran dan perubahan sikap yang berupa pengetahuan dan keterampilan untuk mengembangkan potensi diri seseorang dapat mempengaruhi kinerja, karena pengetahuan dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi.

Menurut Ayura (2013:8) Latar Belakang Pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan secara sadar untuk membekali individu dengan pengalaman dan keterampilan sehingga individu tersebut dapat mengembangkan potensi yang dimiliki. Seseorang jika ingin bekerja dalam suatu perusahaan maka harus mengikuti proses perekrutan dengan berbagai persyaratan yang diberikan oleh perusahaan tersebut seperti, latar belakang pendidikan, pengalaman, keterampilan dan lain-lain.

Agar tercapai kinerja yang baik, maka diperlukan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya. Pekerjaan profesional adalah pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang tidak dapat memperoleh pekerjaan lain (Rusman, 2017:152).

2.2.1 Indikator-Indikator Latar Belakang Pendidikan

Menurut Adibah (2014: 33) Indikator Latar Belakang Pendidikan, yaitu:

1. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2. Jenjang Pendidikan, menurut UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003:8 adalah jenjang yang ditentukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan. Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- a) Pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan awal selama (sembilan) tahun pertama masa sekolah seorang anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b) Pendidikan Atas, yaitu jenjang pendidikan menengah.
- c) Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan yaitu meliputi sarjana, magister, dokter dan spesialis yang diselenggarakan oleh Universitas.

2.2.2 Pentingnya Pendidikan Bagi Kinerja Karyawan

Pendidikan sangat penting bagi kinerja karyawan dimana pendidikan berhubungan langsung dengan pengetahuan dan wawasan terhadap seluruh lingkungan kerja dan merupakan usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Mariatie dan Hasanah, 2021: 194) seorang karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi maka akan memiliki wawasan yang lebih luas dalam mengoptimalkan kinerjanya. Pendidikan dapat dilihat berdasarkan latar belakang pendidikan yaitu kesesuaian pendidikan yang dimiliki karyawan dan kompetensi yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menunjang pekerjaannya. Dorongan untuk memberikan hal terbaik pada diri karyawan akan membuat tugas yang dibebankan oleh perusahaan dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan.

2.3 Religiositas

Istilah religiositas (*religiosity*) berasal dari bahasa Inggris "*religion*" yang berarti Agama, lalu menjadi dua kata sifat yaitu yang pertama "*religios*" berarti Agamis atau shaleh dan yang kedua "*Religi*" berarti kepercayaan kepada Tuhan dan kepercayaan adanya kekuatan di atas manusia (Yanuarta 2018:4). Religiositas berasal dari bahasa Latin "*relegare*" yang berarti mengikat secara erat atau ikatan kebersamaan (Supradi, 2020). Religiositas adalah suatu kesatuan unsur yang komprehensif, yang menjadikan

individu disebut sebagai individu beragama (*being religious*), dan sekedar mengaku memiliki Agama (Fitriani, 2016: 33).

Menurut Mangunwijaya (dalam Yusuf, 2015:6) yang memiliki latar belakang seorang satrawan mengistilahkan bahwa religi (Agama) berbeda dengan religiositas, Agama menunjukkan pada aspek formal, yang berkaitan dengan aturan dan kewajiban sedangkan religiositas menunjukkan pada aspek religi yang telah dihayati oleh individu di dalam hati dan diamalkan dalam kehidupannya. Menurut Vance (dalam Karim 2017:121) mendefinisikan religiositas lebih luas yaitu mencakup segala perbedaan perilaku keagamaan, sikap, kepercayaan dan keyakinan kita terhadap sang pencipta.

Religiositas dalam Islam secara garis besarnya tercermin dalam pengamalan akidah, syariah dan akhlak, atau dengan ucapan lain: iman, Islam dan ihsan. Bila semua unsur itu sudah dimiliki oleh seseorang, maka dia akan menjadi insan yang sesungguhnya (Khasanah, 2020: 91).

2.3.1 Indikator-Indikator Religiositas

Indikator religiositas menurut Glock & Stark (dalam Suryadi dan Hayat, 2021:16) mengemukakan bahwa konsep religiositas merupakan komitmen religius individu yang dapat dilihat dari aktivitas atau perilaku individu dalam kehidupan sehari-hari. Untuk mengetahui tingkat religiositas seseorang dapat dilihat dari indikator berikut:

1. Dimensi Keyakinan

Dimensi Keyakinan merupakan tingkatan kemampuan seseorang untuk memperoleh hal-hal yang normatif pada Agamanya, seperti percaya kepada tuhan, malaikat, adanya surga neraka.

2. Dimensi praktik Agama

Praktik Agama adalah hierarki seseorang untuk melaksanakan kewajiban ritual dalam keagamaan. Unsur yang terkandung dalam praktik Agama antara lain seperti pemujaan, kataatan dan hal-hal yang lebih menampakkan keseriusan individu dalam mempercayai Agamanya.

3. Dimensi pengalaman

Pengalaman adalah perasaan-perasaan yang sudah dialami dan dipelajari. Misalnya takut jika berbuat dosa, merasa doanya di ijabah, merasa dekat dengan Tuhan, mendapatkan pertolongan dari Tuhan dan lain-lain.

4. Dimensi pengetahuan Agama

Pengetahuan Agama merupakan aspek yang menjelaskan sampai sejauh mana seseorang dapat mengetahui tentang aliran-aliran Agamanya, terutama yang terkandung dalam kitab suci yang di anut oleh individu tersebut. Setiap individu di haruskan untuk memiliki keyakinan yang memahami dasar-dasar pada kitab suci, serta tradisi.

5. Dimensi penghayatan

Dimensi ini diperlukan untuk Melihat seberapa jauh tingkat seseorang dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan dan pengalaman-pengalaman religius. Dimensi ini terwujud dalam perasaan dekat dengan Tuhan, perasaan doa dikabulkan, perasaan tenang, perasaan tawakal, perasaan khusyuk ketika beribadah, dan sebagainya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Religiositas

Religiositas bukan merupakan aspek psikis bersifat instinktif, akan tetapi religiositas merupakan unsur bawaan yang siap untuk dipakai. Religiositas juga mengalami proses perkembangan dalam mencapai tingkat kematangannya (Satrio *et al.*,2020:79). Faktor yang dapat mempengaruhi religiositas yaitu bersumber dari dua faktor (Yusuf:2015):

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang ditentukan oleh faktor eksternal dan juga ditentukan oleh faktor internal seseorang. Meliputi aspek kejiwaan lainnya. Tetapi secara garis besarnya faktor-faktor yang ikut berpengaruh dapat dikategorikan menjadi faktor hereditas, tingkat usia, kepribadian dan kondisi kejiwaan seseorang.

a) Faktor Hereditas

Jiwa keagamaan memang bukan secara langsung sebagai faktor bawaan yang diwariskan secara turun

temurun, melainkan terbentuk dari berbagai unsur kejiwaan lainnya yang mencakup konitif, efektif, konatif.

b) Tingkat Usia

Tingkat Usia dengan kesadaran beragama, meskipun tingkat usia bukan satu satunya faktor penentu dalam kesadaran beragama seseorang hal tersebut telah dibuktikan dari berbagai penelitian psikologi Agama yang menunjukkan adanya hubungan. Kenyataan ini dapat dilihat dari adanya perbedaan pemahaman Agama pada tingkat usia yang berbeda.

c) Kepribadian

Kepribadian sebagai identitas diri (jati diri) seseorang yang sedikit banyaknya menampilkan ciri-ciri pembeda dari individu lain di luar dirinya. Dalam kondisi normal secara individu manusia memiliki perbedaan dalam kepribadiannya. Perbedaan diperkirakan berpengaruh terhadap aspek-aspek kejiwaan termasuk kesadaran beragama.

d) Kondisi Kejiwaan

Banyak kondisi kejiwaan yang tidak wajar seperti *schizoprenta*, *parano maniac*, dan *infantile autisme*. Tetapi yang penting dicermati adalah hubungan dengan berkembangnya kejiwaan Agama. Sebab bagaimanapun seseorang pengidap *schizoprenia* akan mengisolasi diri

dari kehidupan sosial serta persepsikan tentang Agama akan dipengaruhi oleh halusinasi.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dapat dinilai mempengaruhi religiositas dilihat dari lingkungan dimana seseorang itu hidup. Umumnya lingkungan tersebut dibagi menjadi tiga, yaitu:

a) Lingkungan Keluarga

Keluarga merupakan lingkungan pertama yang dikenal oleh setiap individu. Dengan demikian, kehidupan keluarga merupakan fase sosialisasi awal bagi pembentukan jiwa keagamaan tiap individu.

b) Lingkungan Institusional

Lingkungan institusional yaitu lingkungan pendidikan yang mengajarkan materi, sikap dan keteladanan guru sebagai pendidik serta pergaulan antar teman disekolah dinilai berperan penting dalam menanamkan kebiasaan yang baik. Pembiasaan yang baik adalah bagian dari pembentukan moral yang erat kaitannya dengan perkembangan jiwa keagamaan seseorang.

c) Lingkungan Masyarakat

Lingkungan masyarakat bukan lingkungan yang mengandung unsur tanggung jawab, melainkan hanya merupakan unsur pengaruh belaka. Tetapi norma dan tata nilai yang ada terkadang berpengaruh besar dalam

berkembangan jiwa keagamaan, baik dalam bentuk positif maupun negatif.

2.4 Penelitian Terkait

Penelitian terkait adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan untuk menemukan inspirasi baru dalam penelitian selanjutnya. Adapun penelitian terkait mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas, diantaranya sebagai berikut:

1. Dalam Penelitian Hanif dan Rahmawati (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiositas dan Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi". Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Kuantitatif dengan variabel penelitian Latar Belakang Pendidikan (X_1), Tingkat Religiositas (X_2), Kesesuaian Jurusan (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini adalah latarbelakang pendidikan, pengalaman, pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan variabel independen (Latar Belakang pendidikan, Tingkat Religiositas dan Kesesuaian Jurusan) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan

penelitian yang dilakukan oleh Annisa Fitria Hanif dan Rafika Rahmawati adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket atau kuesioner. Sedangkan perbedaan antara penelitian yang akan diuji oleh peneliti adalah lokasi atau tempat. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Fitria Hanif dan Rafika Rahmawati yaitu pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi.

2. Sari dan Kasman (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Di Kota Padang". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel penelitian Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1), Religiositas (X_2). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (X_3) dan Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini adalah religiositas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Di Kota Padang. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Prima Sari dan Pascariati Kasman adalah menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh religiositas terhadap kinerja dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu

angket atau kuesioner. Sedangkan perbedaan antara penelitian yang akan diuji oleh peneliti adalah lokasi atau tempat, penelitian yang dilakukan oleh Prima Sari dan Pascariati Kasman yaitu pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Di Kota Padang dan metode analisis yang digunakan yaitu analisis jalur path analisis.

3. Pitriyani dan Halim (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian PERSERO Cabang Rantau Prapat". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel penelitian Pengalaman Kerja (X_1), Latar Belakang Pendidikan (X_2), dan Kompensasi (X_3) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini adalah latar belakang pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian PERSERO Cabang Rantau Prapat. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani dan Abd. Halim adalah menggunakan metode analisis data mengumpulkan, mengolah, mengklarifikasikan dan menginterpretasikan data penelitian. Sedangkan perbedaan antara penelitian yang akan diuji oleh peneliti adalah lokasi atau tempat, penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani dan Abd. Halim yaitu pada PT. Pegadaian PERSERO Cabang Rantau Prapat.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Parmin (2019) dengan judul "Pengaruh Religiositas, Profesionalisme dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Al Amin Gombang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening". Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Kuantitatif dengan variabel penelitian Religiositas(X_1), Profesionalisme (X_2), *Human Capital* (X_3), Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini adalah Religiositas mempunyai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan BMT Al Amin Gombang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat religiositas baik seperti diberi tanggung jawab, wewenang, kepercayaan, untuk menyelesaikan tugasnya dapat menyelesaikan dengan baik. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Setiawati dan Parmin adalah Metode pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sedangkan perbedaan antara penelitian yang akan diuji oleh peneliti adalah lokasi atau tempat, penelitian yang dilakukan oleh Rina Setiawati dan Parmin yaitu pada BMT Al Amin Gombang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Nuryadin *et al.*, (2019) dengan judul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan,

Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin". Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Kuantitatif dengan variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1), Pengalaman (X_2), Pelatihan (X_3), Hubungan antar karyawan (X_4) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini adalah latar belakang pendidikan, pengalaman dan pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan hubungan karyawan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin. Adapun persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Teguh Nuryadin, Riswan Yunida dan Shinta Febiyansari adalah penelitian kuantitatif dengan tujuan melihat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode sampling jenuh. Sedangkan perbedaan antara penelitian yang akan diuji oleh peneliti adalah lokasi atau tempat, penelitian yang dilakukan oleh Teguh Nuryadin, Riswan Yunida dan Shinta Febiyansari yaitu pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin.

Tabel 2.1
Penelitian Terkait

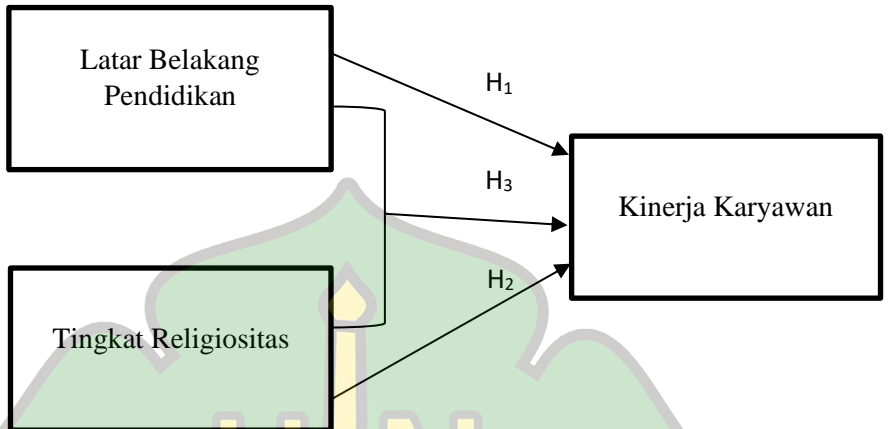
No.	Identitas Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hanif dan Rahmawati (2021) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiositas dan Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi.	Hasil dari penelitian ini adalah variabel independen (Latar Belakang pendidikan, Tingkat Religiositas dan Kesesuaian Jurusan) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi.
2.	Sari dan Kasman (2021) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Di Kota Padang.	Hasil penelitian ini adalah religiositas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Di Kota Padang.
3.	Pitriyani dan Halim (2019) Pengaruh pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian PERSERO Cabang Rantau Prapat.	Hasil penelitian ini adalah latar belakang pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian PERSERO Cabang Rantau Prapat.
4.	Setiawan dan Parmin (2019) Pengaruh Religiositas, Profesionalisme dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Al Amin Gombang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.	Hasil penelitian ini adalah Religiositas mempunyai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan BMT Al Amin Gombang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat

		religiositas baik seperti diberi tanggung jawab, wewenang, kepercayaan, untuk menyelesaikan tugasnya dapat menyelesaikan dengan baik.
5.	Nuryadin et al., (2019) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Samudera Banjarmasin.	Hasil penelitian ini adalah latar belakang pendidikan, pengalaman dan pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan hubungan karyawan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Samudera Banjarmasin.

Sumber: Data Diolah (2021)

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan sebuah konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami permasalahan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang sedang dihadapi. Maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah (2021)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

1. Variabel terikat (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja karyawan.
2. Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah latar belakang pendidikan dan Tingkat Religiositas.
3. Variabel moderator adalah gabungan dari dua variabel bebas (independen) atau variabel yang dapat mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen.

2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengembangan hipotesis dari penelitian ini, dijelaskan sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2017) dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri.” Dengan menggunakan sampel 50 karyawan, tiga variabel bebas yaitu Latar Belakang Pendidikan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan analisis data menyatakan bahwa latar belakang pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Cabang Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti dapat mengajukan hipotesis yang pertama sebagai berikut:

H_1 : Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6.2 Pengaruh Tingkat Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Nuroniah dan Triyanto (2015) dengan judul “Analisis Pengaruh Tingkat Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Syariah X). Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling yaitu pengambilan sampel secara random atau acak. Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Tingkat Religiusitas (X_1) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (X_2). Hasil dari penelitian berdasarkan analisis kuantitatif ditemukan bahwa tingkat religiositas mampu mengaruh kinerja karyawan secara cukup signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti dapat mengajukan hipotesis yang kedua sebagai berikut:

H_2 : Religiositas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6.3 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Tingkat Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2017) dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri.” Dengan menggunakan sampel 50 karyawan, tiga variabel bebas yaitu Latar Belakang Pendidikan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dengan

variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan analisis data menyatakan bahwa latar belakang pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Cabang Kediri.

Penelitian Nuroniah dan Triyanto (2015) dengan judul “Analisis Pengaruh Tingkat Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Syariah X). Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling yaitu pengambilan sampel secara random atau acak. Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Tingkat Religiusitas (X_1) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (X_2). Hasil dari penelitian berdasarkan analisis kuantitatif ditemukan bahwa tingkat religiositas mampu mengaruh kinerja karyawan secara cukup signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti dapat mengajukan hipotesis yang ketiga sebagai berikut:

H₃: Latar Belakang Pendidikan dan Tingkat Religiositas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data yang dipakai akan di gunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Menurut Nasution (2020:1) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan random dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian lapangan (field research), dengan melakukan kegiatan-kegiatan seperti menyebarkan kuesioner kepada respondem, mengolah data dan menganalisis data yang diperoleh dari responden yang merupakan karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh.

3.2 Objek Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada Bank Muamalah KC Banda Aceh, Jl. Tgk. H.M Daud Beureueh No. 174A-B, Beurawe, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 23123. Bank Muamalat adalah Bank umum syariah pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip syariah dalam menjalankan operasinya. Bank Muamalat juga merupakan bank yang sangat bersejarah dalam perbankan syariah yang memiliki potensi dan berkembang yang cukup pesat. Alasan penulis tertarik untuk meneliti kinerja karyawan pada Bank

Muamalat ini karena Bank Muamalat termasuk bank yang sukses dan banyak mendapat penghargaan. Hal ini juga didukung dengan adanya berbagai prestasi yang diperoleh Bank Muamalat, salah satunya yaitu sebagai salah satu bank terbaik dunia (*World's Best Banks*, 2021) versi majalah Forbes, Bank Muamalat Indonesia juga merupakan bank syariah terbaik di Indonesia dan peringkat 1 *Loyalty* Kategori Bank Umum Syariah 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugioyono (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh Jl. Tgk. H. M Daud Beureueh, Beurawe.

Sampel menurut Arikunto (2010:134) adalah apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 30 atau 100 maka semua anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel atau disebut juga dengan *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang (Sugioyono, 2017: 124).

Bank yang akan di teliti yaitu Bank Muamalat KC Banda Aceh yang merupakan satu-satunya Bank Muamalat yang ada di

Banda Aceh, pada tahun lalu Bank Muamalat memiliki satu kantor cabang pembantu yang beralamat di Jl. T. Panglima Polem, Banda Aceh. Akan tetapi sekarang telah ditutup dan tidak beroperasi lagi.

Dengan demikian peneliti hanya dapat meneliti di satu kantor cabang Bank Muamalat Banda Aceh yang hanya memiliki 20 orang karyawan, jadi sampel dari penelitian ini yaitu berjumlah 20 orang, maka yang akan menjadi sampel penelitian adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 20.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumber pengambilannya, data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2013). Maka yang menjadi sumber utama dalam penelitian ini yaitu hasil angket/kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank Muamalah KC Banda Aceh dan didukung dengan hasil wawancara dengan manajer Bank Muamalat KC Banda Aceh untuk mengkonfirmasi hasil yang telah didapatkan dari angket/kuesioner.

3.5 Variabel Penelitian

Penelitian ini berjudul "Pengaruh latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Banda Aceh" Penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti yaitu dua variabel bebas: latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas dan satu variabel terikat yaitu kinerja

karyawan dimana kinerja karyawan sebagai tolak ukur dari latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas, sedangkan latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas sebagai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut menurut Sugiyono (2013) teknik pengumpulan data adalah suatu metode yang dipakai oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner. Angket/kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk di isi oleh responden. Angket/kuesioner juga merupakan suatu bentuk instrument pengumpulan data yang sangat fleksibel dan relatif mudah digunakan. Data yang diperoleh lewat penggunaan angket adalah data yang dikategorikan sebagai data faktual (Azwar & Saifuddin, 2007). Penulis akan menyebarkan pointed jenis angket/kuesioner tertutup kepada karyawan dimana angket/kuesioner sudah disajikan sedemikian rupa sehingga responden hanya memberikan tanda ceklis pada kolom yang tersedia. Daftar pertanyaan menyangkut dengan latar belakang pendidikan, tingkat religiositas dan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut dan didukung dengan wawancara sebagai data pelengkap untuk mengkonfirmasi hasil jawaban responden.

3.7 Variabel penelitian dan Definisi Operasional

Variabel adalah Kontruk atau sifat yang dipelajari. Variabel merupakan konsep yang mempunyai nilai yang bermacam-macam. Suatu konsep dapat diubah menjadi suatu variabel dengan cara memusatkan pada aspek tertentu dari variabel itu sendiri (Sugiyono, 2013). Item-item pernyataan diadopsi dari skripsi Syafnur (2019), Astuti (2020) dan Prihandono (2017).

Tabel 3.1
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan Item
Kinerja Karyawan	1.Kesetiaan	Saya mampu menjaga kerahasiaan perusahaan dan menutupi kekurangan yang ada dalam perusahaan.
	2.Kualitas	Dalam bekerja saya selalu memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan.
	3.Kuantitas	Kuantitas kerja yang saya berikan selalu baik dari waktu kewaktu
	4.Kejujuran	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 3.2
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan Item
	5.Kedisiplinan	Saya datang dan pulang kerja selalu tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
	6.Kreativitas	Saya selalu memikirkan keberlangsungan perusahaan
	7.Kerjasama	Saya menganggap diri saya bagian dari kelompok/tim dalam pekerjaan saya.
	8Kepemimpinan	Pimpinan selalu memberitahu dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.
	9.Kepribadian	Mampu memiliki dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain.
	10.Prakarsa	Saya mampu membantu pekerjaan rekan saya yang sedang kesulitan.
	11.Kecakapan	Saya dapat menjelaskan dengan baik tentang perbankan syariah kepada nasabah
	12.Tanggung jawab (Prasetyo dan Anitra, 2020: 706)	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan Item
Latar Belakang Pendidikan	1.Spesifikasi/jurusan keilmuan.	1) Karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh harus berlatar belakang pendidikan ekonomi syariah.
		2) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh harus sesuai dengan bidang pekerjaannya saat ini.
	2.Jenjang Pendidikan (Adibah,2014: 33)	3) Pendidikan yang sudah saya capai, dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mendukung keberhasilan perusahaan.
		3) Karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh harus berlatar belakang pendidikan minimal SLTA
		4) Pendidikan yang sudah saya capai, memudahkan saya dalam memahami Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan Item
		5) Pendidikan yang sudah saya capai, dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mendukung keberhasilan perusahaan.
Tingkat Religiusitas	1.Keyakinan	1) Saya meyakini ajaran-ajaran yang tertuang dalam Al-Qur'an dan Hadist
	2.Praktek Agama	2) Saya selalu melaksanakan shalat tepat waktu
	3.Pengalaman	3) Saya selalu percaya bahwa setiap masalah yang saya hadapi pasti ada hikmahnya
	4.Pengetahuan	4) Saya selalu mengikuti kajian-kajian keIslaman untuk menambah pengetahuan Agama.
	5.Penghayatan (Adhim, 2009:134)	5) Saya selalu menjalankan amanah yang diberikan dengan baik untuk menjaga kepercayaan orang lain.

Sumber: Data Diolah (2021)

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif yang dinyatakan dalam angka-angka dan perhitungannya menggunakan bantuan pengolah data statistik yaitu *SPSS* versi 25.

3.9 Skala Pengukuran Data

Skala Pengukuran adalah penentuan skala yang ditetapkan atas suatu variabel berdasarkan jenis data yang melekat dalam variabel penelitian (Sugiyono, 2013). Skala pengukuran terdiri dari: skala nominal, skala ordinal, skala interval dan skala rasio. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval. Menurut Agus Irianto, "Skala Interval adalah suatu skala yang mempunyai rentangan konstan antara tingkat satu dengan yang aslinya, tetapi tidak mempunyai angka 0 mutlak. Cara menjawab dan mengisi skala interval ini adalah responden hanya memberikan tanda, contohnya ceklis atau silang pada jawaban yang dipilih sesuai pertanyaan. Setiap jawaban dari pertanyaan pada angket masing-masing pilihan jawaban diberi skor. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert, termasuk skala interval yang mengukur pengetahuan, persepsi, sikap seseorang dan fenomena sosial lainnya dengan rentang nilai 1-5 poin. Ketentuan dalam skala pengukuran ini ialah mempunyai pilihan dari tingkatan sangat setuju hingga sangat tidak setuju, yaitu:

Tabel 3.4

Pengukuran Skala Likert

Jawaban	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RG	Ragu-Ragu	3

TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)

3.10 Uji Instrumen Penelitian

3.10.1 Uji Validitas

Menurut Priyono (2014) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Yang dimaksud dengan Valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Sugiyono, 2013). Pengujian validitas menggunakan metode *Person's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total.

Hasil perhitungan akan dibandingkan dengan *critical value* pada tabel nilai r dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel yang ada. Apabila hasil dari perhitungan korelasi *product moment* lebih besar dari *critical value*, maka dinyatakan valid. Namun sebaliknya, apabila lebih kecil dari *critical value* maka dinyatakan tidak valid.

3.10.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana hasil konsisten pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur digunakan berulang kali. Setelah dilakukan uji validitas, kemudian dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas suatu variabel

dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0,60. Kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60. Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen yang berkaitan dengan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut (Priyono, 2014)

3.11 Uji Asumsi Klasik

3.11.1 Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal atau tidak, sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Berdasarkan definisi tersebut maka tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak (Wardana, 2020: 32).

3.11.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan klasik Heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas diujikan dengan menggunakan *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,5% maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedasitas dan sebaiknya

nonheteroskedastisitas atau *homoheteroskedastisitas* (Ghozali, 2018).

3.11.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ada keterkaitan hubungan yang sempurna antara variabel-variabel independen. Jika dalam pengujian ternyata didapatkan sebuah kesimpulan bahwa antara variabel independen tersebut saling terikat, maka pengujian tidak dapat dilakukan kedalam tahapan selanjutnya yang disebabkan oleh tidak dapat ditentukannya koefisien regresi variabel tersebut dan juga *standard error* nya menjadi tak terhingga (Ghozali, 2018).

3.12 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dimana variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut rumus regresi linear berganda:

$$\text{Rumus: } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (3.1)$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi

- X_1 : Latar belakang pendidikan
 X_2 : Tingkat Religiositas
 e : Standar error

3.13 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji independen sample t-test. Uji *Independent sample t-test* digunakan untuk menentukan keputusan menerima atau menolak suatu hipotesis dalam penelitian. Uji independen test dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua rata-rata dengan standar eror.

3.13.1 Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui keterandalan serta kelaksanaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel latar belakang pendidikan (X_1) dan tingkat religiositas (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), signifikan atau tidak. Adapun pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara latar

belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh.

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh.

2. Pengaruh tingkat religiositas terhadap kinerja karyawan

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat Religiositas terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh.

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat religiositas terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh.

b. Membandingkan nilai signifikan probabilitas 0,05.

- 1) Apabila nilai sig $< 0,05$ artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila nilai sig $< 0,05$ artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2013)

3.13.2 Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara latar belakang pendidikan (X_1) dan tingkat religiositas (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria uji F yaitu, sebagai berikut:

- a. Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : Terdapat pengaruh secara simultan antara latar Belakang pendidikan dan tingkat religiositas terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh.

- b. Membandingkan nilai signifikan probabilitas 0,05.
- 1) Apabila nilai sig $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima.
 - 2) Apabila nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.14 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi adalah analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

$$\text{Rumus: } R^2 = r^2 \times 100\% \quad (3.2)$$

Keterangan:

R² : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bank Muamalat

4.1.2 Sejarah Bank Muamalat

Akta No. 1 tanggal 1 November 1991 M atau 24 Rabiul Akhir 1412 H, yang dibuat di hadapan Yudo Paripurno, SH, Notaris Jakarta, PT Bank Muamalat Indonesia Tbk selanjutnya disebut "Bank Muamalat Indonesia" atau "BMI" berdiri dengan nama PT Bank Muamalat Indonesia. Akta pendirian tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-2413.HT.01.01 Tahun 1992 tanggal 21 Maret 1992 dan telah diajukan ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 30 Maret 1992 berdasarkan Nomor 970 Tahun 1992 dan diumumkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 34 tanggal 28 April 1992 Tambahan Nomor 1919A.

BMI didirikan atas gagasan Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI), dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia, sehingga pada 1 Mei, Tahun 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia resmi beroperasi sebagai bank pertama yang menerapkan prinsip syariah di Indonesia. Dua tahun kemudian, pada 27 Oktober 1994, BMI memperoleh izin sebagai bank devisa setelah tercatat sebagai perusahaan publik yang tidak tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, BMI dengan percaya diri

melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan menjadi lembaga perbankan pertama di Indonesia yang menerbitkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi ini semakin memperkuat posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

BMI juga telah mengeluarkan produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang semuanya merupakan terobosan baru di Indonesia. Selain itu, produk Bank Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 ini juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada tahun 2011 mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah pertama dengan teknologi chip di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan manajemen kas. Semua produk tersebut telah menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak penting dalam industri perbankan syariah.

Seiring dengan pertumbuhan kapasitas Bank dan diakuinya kapasitas tersebut, BMI melebarkan sayapnya dengan terus memperluas jaringan cabang tidak hanya di seluruh Indonesia, tetapi juga di luar negeri. Pada tahun 2009, Bank memperoleh izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan

menjadi bank pertama di Indonesia dan satu-satunya yang merealisasikan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank memiliki 240 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 568 unit ATM Muamalat yang tersebar di seluruh Indonesia, termasuk 1 unit ATM di Malaysia, dan terhubung dengan 120.000 ATM Bersama dan 77.000 ATM Prima serta 51 unit Mobil Kas Keliling.

BMI melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan kesadaran akan citranya sebagai Bank Syariah yang Islami, Modern dan Profesional. Bank juga terus merealisasikan berbagai pencapaian dan pencapaian yang diakui, baik secara nasional maupun internasional. Kini, dalam memberikan pelayanan terbaik, BMI beroperasi dengan beberapa anak perusahaan, yaitu Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang menyediakan layanan pembiayaan syariah, DPLK Muamalat yang menyediakan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana. Zakat, Infaq dan Sedekah (ZIS).

BMI tidak pernah berhenti tumbuh dan terus bermetamorfosis menjadi entitas yang lebih baik dan mencapai pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang tepat sasaran, Bank Muamalat Indonesia akan terus mewujudkan

visinya menjadi “The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence”.

4.1.2 Visi Dan Misi Bank Muamalat

1. Visi

“Menjadi bank syariah terbaik dan masuk dalam 10 besar bank Indonesia yang diakui eksistensinya di tingkat regional”

2. Misi

“Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkelanjutan dengan penekanan pada jiwa wirausaha berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai bagi seluruh pemangku kepentingan.

4.2 Karakteristik Responden

Sebelum melakukan analisis, peneliti terlebih dahulu akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh, sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh terdapat pada tabel 4.1, berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN	JUMLAH
Laki-laki	11
Perempuan	9
Total	20

Sumber: Data angket diolah (2022)

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 11 orang sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 9 orang. hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank Muamalat KC Banda Aceh adalah laki-laki.

2. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai tingkat pendidikan karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh, seperti pada tabel 4.2, berikut:

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	SMA	0
2.	Diploma	1
3.	Sarjana	15

4.	Magister	4
Total		20

Sumber: Data angket diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui tentang tingkat pendidikan responden karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah lulusan sarjana yaitu sebanyak 15 orang, SMA tidak ada dan untuk tingkat pendidikan magister sebanyak 4 orang sedangkan sisanya lulusan diploma 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh adalah lulusan sarjana. Setelah diketahui jumlah dari masing-masing responden dengan tingkat pendidikan, maka berikut ini adalah data responden sesuai jurusan atau bidang ilmu yang pernah ditempuh.

Tabel 4.3

Jurusan Responden

No.	Jurusan	Jumlah
1.	AR - Perikanan	1
2.	Pertanian	2
3.	Ekonomi syariah	2
4.	Teknik	2
6.	Hukum	3
7.	Manajemen	2
8.	Syariah muamalah	2

9.	Teknik kimia	1
10.	Akuntansi	1
11.	Perbankan syariah	1
12.	Sekretaris	1
13.	Ilmu politik	1
14.	Fisika	1
Total		20

Sumber: Data angket diolah (2022)

3. Usia Responden

Tabel 4.4
Usia Responden

No.	Jurusan	Jumlah
1.	17-25 tahun	4
2.	26-40 tahun	15
3.	41-60 tahun	1
Total		20

Sumber: Data angket diolah (2022)

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui tentang usia responden atau karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 26-40 tahun yaitu sebanyak 15 orang dan 4 orang antara 17-25, sedangkan sisanya adalah responden berusia antara 41-60 tahun sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh yaitu berusia 26-40 tahun.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan atau pertanyaan harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner yang akan diisi oleh 20 responden, kemudian diolah menggunakan data statistik yang menggunakan uji *pearson correlation*. Kuesioner dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,444) dan nilai signifikansi $< 0,05$. Rumus untuk mencari r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% yaitu, df (derajat kebebasan) = $n-2=20-2=18$. Berdasarkan distribusi r_{tabel} *product moment*, maka r_{tabel} dalam penelitian ini yaitu 0,443. Dari uji validitas ini didapatkan hasil yang jelas dan ringkas dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Data

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,830	0,444	Valid
Y2	0,819	0,444	Valid
Y3	0,830	0,444	Valid
Y4	0,572	0,444	Valid
Y5	0,649	0,444	Valid

Y6	0,713	0,444	Valid
Y7	0,642	0,444	Valid
Y8	0,749	0,444	Valid
Y9	0,532	0,444	Valid
Y10	0,537	0,444	Valid
Y11	0,489	0,444	Valid
Y12	0,649	0,444	Valid
X1.1	0,757	0,444	Valid
X1.2	0,715	0,444	Valid
X1.3	0,788	0,444	Valid
X1.4	0,788	0,444	Valid
X1.5	0,761	0,444	Valid
X2.1	0,450	0,444	Valid
X2.2	0,909	0,444	Valid
X2.3	0,507	0,444	Valid
X2.4	0,667	0,444	Valid
X2.5	0,741	0,444	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, (2022)

Berdasarkan tabel diatas nilai r-hitung dari masing-masing Latar Belakang Pendidikan (X_1), Tingkat Religiositas (X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r-tabel (0,444) sehingga dari hasil uji ini menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.3.2 Reliabilitas

Uji reabilitas ini digunakan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali oleh responden yang sama. Kuesioner ini dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reabilitas setiap variabel dalam penelitian ini didapatkan hasil secara jelas dalam tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reabilitas	Keterangan
1	X ₁	0,794	0,60	Reliabel
2	X ₂	0,691	0,60	Reliabel
3	Y	0,887	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel bervariasi dan melebihi dari batas reabilitasnya (0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen) memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi

yang baik adalah model regresi yang distribusi datanya normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05, jika data lebih kecil dari 0,05 pada ($p < 0,05$) maka data dikatakan ditolak. Berikut adalah uji normalitas dalam penelitian ini:

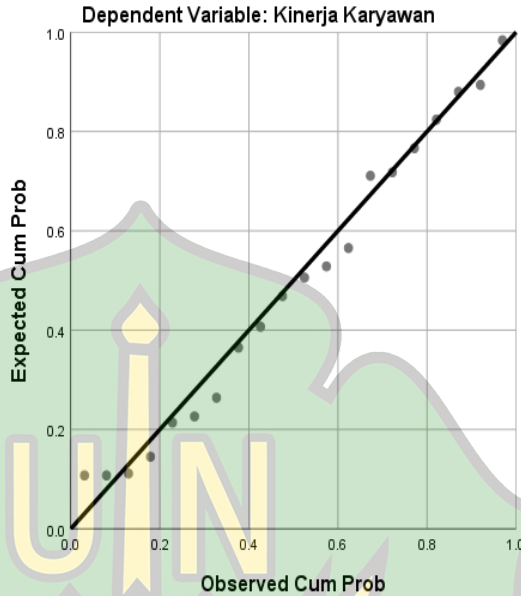
Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.36607842
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.095
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah, (2022)

Dari hasil tabel diatas dapat kita lihat bahwa uji statistik Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu 200, maka dapat disimpulkan penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, (2022)

Hasil normalitas pada penelitian ini juga diperkuat dengan diagram P-Plot diatas dimana dapat kita lihat titik-titik dalam diagram tersebut mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untu mengetahui apakah ada gejala korelasi diantara variabel bebas (independen). Uji regresi terbaik adalah uji regresi yang seharusnya tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen tersebut. Untuk mengetahui apakah terjadi korelasi atau tidak, yaitu dengan cara melihat nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Hasil

pengujian uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinarity statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Latar Belakang Pendidikan	0,582	1,179	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Tingkat Religiositas	0,582	1,179	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai *tolerance* menunjukkan $> 0,10$ yaitu 0,582 dan nilai VIF < 10 yaitu 1,179, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

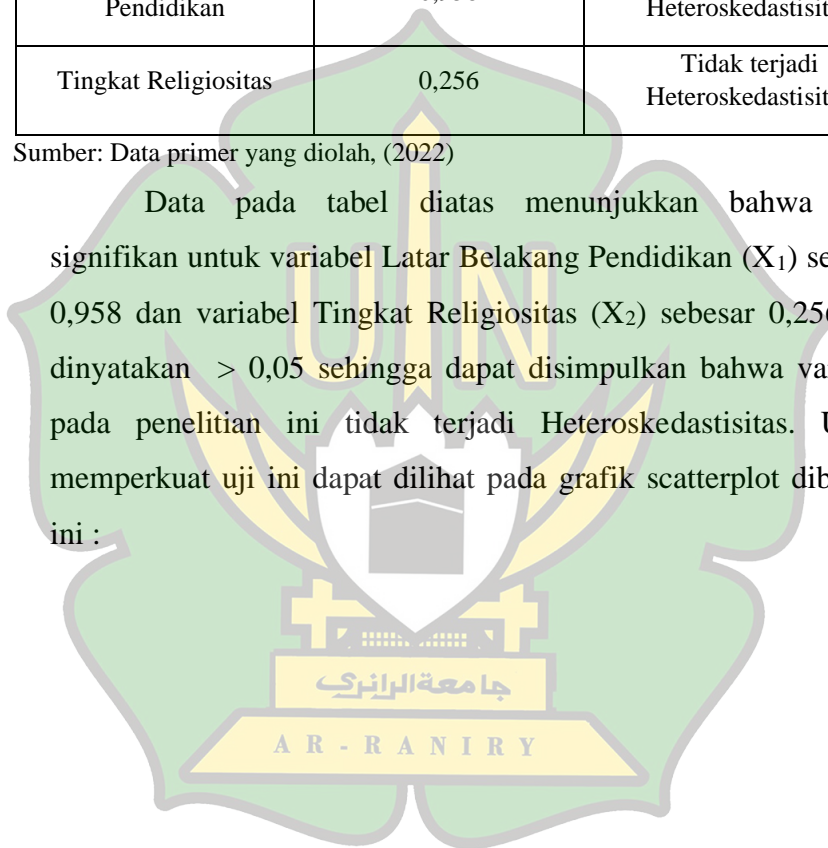
Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dikatakan signifikan apabila memiliki tingkat signifikan $> 0,05$. Hasil uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

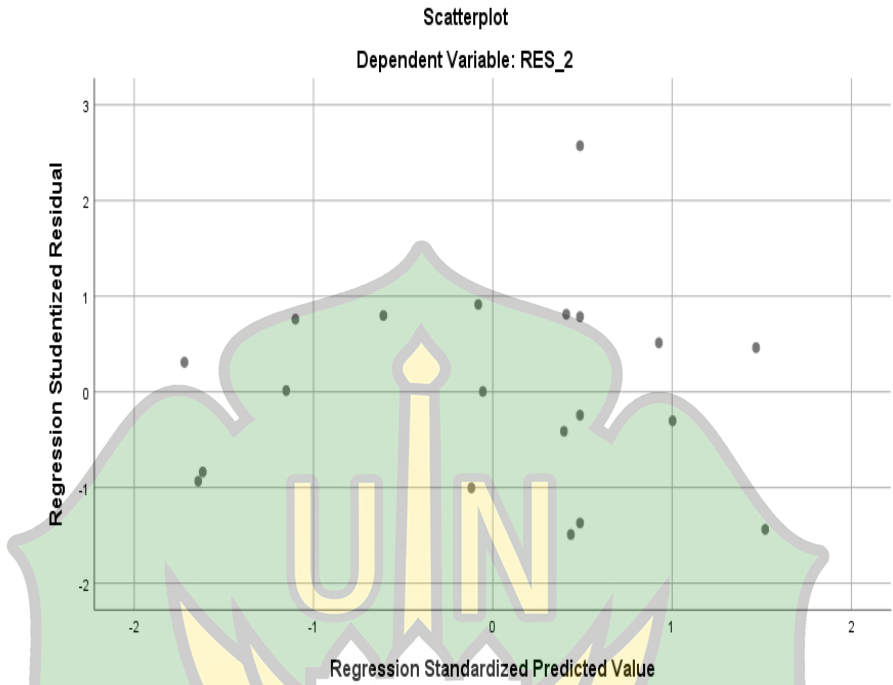
Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	0,958	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Tingkat Religiositas	0,256	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, (2022)

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1) sebesar 0,958 dan variabel Tingkat Religiositas (X_2) sebesar 0,256 dan dinyatakan $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk memperkuat uji ini dapat dilihat pada grafik scatterplot dibawah ini :





Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik atau plot pada uji heteroskedasititas ini menyebar secara acak baik diatas maupun bawah pada angka nol (0) atau pada sumbu y, artinya tidak terjadi heteroskedasititas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini

yaitu menganalisis variabel latar belakang pendidikan (X_1) dan tingkat religiositas (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Dari hasil analisis yang didapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	22.648	9.797
	Latar Belakang Pendidikan	.167	.294
	Tingkat Religiositas	1.259	.564

Sumber: Data primer yang diolah, (2022)

Dari hasil uji regresi berganda pada tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 22.648 + 0,167 X_1 + 1,256 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta pada uji ini yaitu sebesar 22,648 yang artinya apabila variabel latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas memiliki nilai 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 22,648.
2. Pada variabel latar belakang pendidikan (X_1) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,167. Hal ini berarti apabila nilai X_1 meningkat 1 satuan, maka nilai variabel Y juga akan naik sebesar 0,167 atau 16,7%.

3. Pada variabel tingkat religiositas (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu dilihat dari nilai koefisien sebesar 1,256. Hal ini berarti apabila nilai X_2 naik 1 satuan maka nilai koefisien variabel (Y) juga akan naik sebesar 1,256 atau 125,6%.

4.3.5 Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada penelitian ini menggunakan t_{tabel} nya yaitu 2,109. Dari hasil uji statistik yang dilakukan terdapat hasil sebagai berikut:

Rumus:

$$t_{tabel} : (n-k)$$

Ket:

N = Jumlah sampel

K = Jumlah Variabel

Tabel 4.11

Hasil Uji t

Variabel	T	Sig
Latar Belakang Pendidikan	0.567	0.578
Tingkat Religiositas	2.233	0.039

Sumber: Data primer yang diolah, (2022)

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa:

1. Untuk variabel X_1 memiliki $t_{hitung} 0,567 < t_{tabel} 2,109$ dan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,578$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dikatakan H_{a1} ditolak.
2. Untuk variabel X_2 memiliki nilai $t_{hitung} 2,233 > t_{tabel} 2,109$ dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,039$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 tingkat religiositas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dinyatakan H_{a2} diterima.

4.3.6 Uji Simultan (F)

Uji simultan dilakukan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen secara signifikan. Untuk mengetahui hasil uji F yaitu dengan cara membandingkan nilai F hitung dan F tabel jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya. Pada penelitian ini memiliki nilai F tabel yaitu $4,74$ dengan nilai probabilitas $0,05$. Hasil dari uji F ini dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Rumus mencari F tabel derajat kebebasan (db)

$$Db_1 = m-1$$

$$= 3-1= 2$$

$$Db_2 = n-m$$

$$= 20-3= 17$$

Keterangan:

M= Jumlah variabel

N= Jumlah sampel

Tabel 4.12

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.271	2	75.635	5.973	.011 ^b
	Residual	215.279	17	12.663		
	Total	366.550	19			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Tingkat Religiositas, Latar Belakang Pendidikan						

Sumber: Data primer yang diolah, (2022)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 5,973 > F_{tabel} 3,591$ dan nilai signifikansinya yaitu $0,011 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.3.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Apabila nilai R^2 semakin besar mendekati 1 maka

akan semakin baik. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji t

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.344	3.559
a. Predictors: (Constant), Tingkat Religiositas, Latar Belakang Pendidikan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer yang diolah, (2022)

Pada tabel diatas dapat kita ketahui bahwa nilai Adjusted R Square (R^2) yaitu sebesar 0,344 atau 34,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 34,4%, kemudian selebihnya dari itu 65,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti variabel pengalaman, pelatihan (Nuryadin et al., 2019) dan kompensasi (Pitriyani dan Halim, 2019).

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Tingkat Religiositas Berpengaruh Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan

variabel terikat memiliki pengaruh yang signifikan dibuktikan dengan hasil uji (F) yaitu nilai $F_{hitung} 5,973 > F_{tabel} 3,591$ dan nilai signifikannya yaitu $0,011 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Jika dilihat berdasarkan nilai *R Square* (R^2) pada penelitian ini menunjukkan hasil 0,413. Hal ini bermakna bahwa kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas adalah sebesar 41,3%.

Dari hasil statistik kedua variabel independen latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas yang saling mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat disimpulkan, jika kedua variabel tersebut saling beriringan dalam memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka perusahaan pun akan memiliki keberhasilan dan keberlangsungan hidup. Sesuai dengan teori Anoraga (2015) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi etos kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yaitu termasuk pendidikan dan agama. Penguatan keilmuan pendidikan dapat memperkuat sisi intelektual yang mengeluarkan ide-ide kreatif karyawan dan agama yang memperkuat sisi penghayatan untuk mengontrol keilmuan yang berasal dari akal manusia supaya tidak keluar dari jalur syariah yang pada dasarnya menuntun manusia kepada perilaku-perilaku mulia. Hal ini sejalan dengan title yang dimiliki perbankan syariah, dimana pihak perbankan harus mempertahankan kepercayaan masyarakat

dan memperluas produk-produk yang lebih ramah terhadap masyarakat. Perbankan syariah perlu memperhatikan sumber daya manusia yang akan direkrut, karena sumber daya manusia tersebut yang memahami dan menghayati arti kerja bukan hanya sebagai penghasilan untuk mempertahankan hidup tetapi juga jalan untuk memperoleh ridho Allah.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Hanif dan Rahmawati (2021) yang menyatakan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan tingkat religiositas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi.

4.4.2 Pengaruh Latar Belakang Karyawan Pendidikan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari analisis statistik menunjukkan nilai $t_{hitung} 0,567 < t_{tabel} 2,109$ dan tingkat signifikan sebesar $0,578 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel latar belakang pendidikan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Banda Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hal ini tidak sejalan dengan teori Rivai (2011) yang menyatakan murni pendidikan adalah sebuah proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengubah tingkah laku

seseorang dalam mencapai tujuan. Pendidikan juga mempunyai kaitan erat dengan keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditekuni dan berorientasi pada saat ini, yang dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik (Arifin & Elfirianto, 2020).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nuryadin, Yunida dan Febiyansari (2019) dengan judul pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman, pelatihan dan hubungan antar karyawan terhadap kinerja Mantri pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK cabang Samudera Banjarmasin, Hasil penelitian ini menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanif dan Rahmawati (2021) dengan judul pengaruh latar belakang pendidikan, tingkat religiusitas dan kesesuaian jurusan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi, hasil penelitian ini menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana apabila terjadi peningkatan jenjang pendidikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi.

4.4.3 Pengaruh Tingkat Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tingkat religiositas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Banda Aceh. Hal tersebut dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,233 > t_{tabel} 2,109$ dan tingkat signifikan $0,039 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa tingkat religiositas ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh, apabila memiliki tingkat religiositas yang baik maka akan berdampak baik terhadap kinerja yang akan diberikan kepada perusahaan, karena jika karyawan memiliki tingkat religiositas yang tinggi maka, karyawan akan lebih termotivasi untuk menghasilkan prestasi dan kinerja terbaiknya.

Pemaparan mengenai indikator religiositas yang digunakan oleh karyawan yakin dan percaya terhadap ajaran-ajaran yang tertuang dalam Al-Qur'an dan hadist, selalu menjaga ibadah walau dalam kesibukan kerja, selalu percaya bahwa setiap masalah yang dihadapi pasti ada hikmahnya dan selalu memperdalam ilmu pengetahuan dengan mengikuti kajian-kajian keislaman. Selain hasil data pada bab sebelumnya yang menyatakan bahwa religiositas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, peneliti melihat dari pengamatan langsung bahwa karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh memiliki religiositas yang tinggi, hal ini dibuktikan bahwa karyawan selalu

melaksanakan shalat berjama'ah dan membuat rangkaian kegiatan yang meningkatkan religisuitas walaupun kegiatan tersebut tidak dilaporkan kepada BMT pusat.

Mengenai kegiatan-kegiatan yang meningkatkan religiusitas meliputi; do'a bersama dan *sharing* ilmu sebelum memulai kerja, selain itu setiap jum'at digelar pengajian, berbagi makanan atau bersedekah, mengantuni anak yatim dan melaksanakan shalat sunah dhuha. Kegiatan demikian ini dapat menjadi strategi untuk mempererat ikatan emosional diantara karyawan serta untuk menambah dan membekali pengetahuan karyawan dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang baik disebabkan oleh sumber daya manusia yang memiliki kepercayaan kepada Tuhannya dan tercermin dengan perilaku dan perangai yang baik.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dan Kasman (2021) dengan judul pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan religiositas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia BSI di Kota Padang, yang menyatakan bahwa tingkat religiositas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Di Kota Padang. Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh Setiawati dan Parmin (2019) dengan judul pengaruh religiositas, profesinalisme dan human capital terhadap kinerja karyawan Bmt Al Amin Gombang dengan motivasi

sebagai variabel intervening, yang menyatakan bahwa religiositas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bmt Al Amin Gombang, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat religiositas baik seperti tanggung jawab, wewenang, kepercayaan, untuk menyelesaikan tugasnya maka dapat diselesaikan dengan baik.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Banda Aceh. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} 0,567 < t_{tabel} 2,109$ dan tingkat signifikan sebesar $0,578 > 0,05$.
2. Tingkat religiositas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Banda Aceh. Hal tersebut dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,233 > t_{tabel} 2,109$ dan tingkat signifikan $0,039 < 0,05$.
3. Latar belakang pendidikan (X1) dan Tingkat religiositas (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Banda Aceh (Y). Hal ini dapat dibuktikan bahwa $F_{hitung} 5,973 > F_{tabel} 3,591$ dan nilai signifikannya yaitu $0,011 < 0,05$.

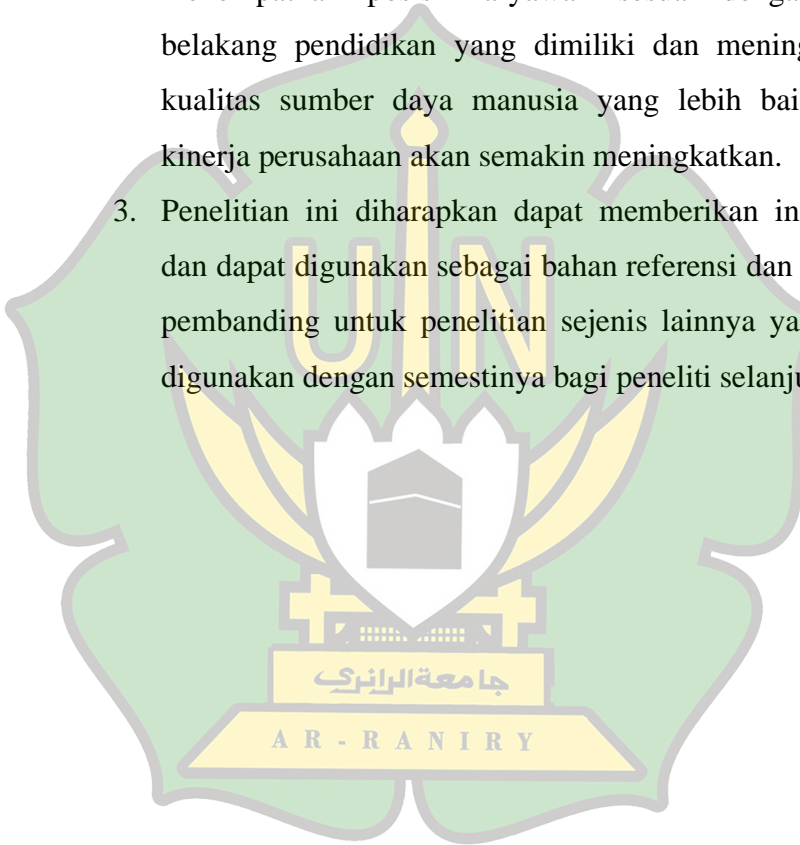
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mahasiswa dalam melakukan penelitian dengan menggunakan

variabel yang lebih banyak serta dalam melakukan penelitian hendaklah dilakukan diberbagai tempat lainnya dengan jumlah responden yang banyak.

2. Bagi Bank Muamalat KC Banda Aceh, agar dapat menempatkan posisi karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik, agar kinerja perusahaan akan semakin meningkatkan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai pembanding untuk penelitian sejenis lainnya yang bias digunakan dengan semestinya bagi peneliti selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, A. W. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. In *Skripsi Jurusan Perbankan Syariah IAIN Tulungagung*. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/id/eprint/139>
- Alfisyah & Anwar. (2018). Pengaruh Peligiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 1(No. 2), 99– 107.
- Al-Qur'an Terjemahan Kemenag
- Anoraga, Bhirawa. (2015). *Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*. JESTT, Vol. 2(No. 7), Juli 2015.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayura, D. P. (2013). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). *Jurnal Akuntansi*, 2013 - *Ejournal.Unp.Ac.Id*, September.
- Azwar, & Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dasmadi (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pegawai Studi Pada Dinas Kependudukan*

- Dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten. Jawa Tengah: Lakeisha.*
- Fitriani, A. (2016). Peran Religiusitas dalam Meningkatkan Psychological Well-being. *Al-Adyan Jurnal Studi Lintas Agama, 11*(1), 1–24.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hanif, A. F., & Rahmawati, R. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia. *Maslahah, 12*(1), 39–48.
- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati, H. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 6*(2), 139–147.
- Isnaini, H. N. (2018). Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* , Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Di Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia, 1–35*.
- J, P. P., & Miranda, N. (2021). *Karyawan Divisi Human Capital Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Head Office) Alam Sutera Kota Tangerang. 1*.

- Karim, S. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasi dan Religiusitas Dengan Kinerja Karyawan. *PsikoloIslamedia Jurnal Psikologi*, 9–15.
- Khasanah, U. (2020). *Psikologi Agama*. Surabaya: CV. Kanaka Media.
- Mamik, Dr. (2015). *Monograf Perkembangan dan Keunikan Variabel Motivasi Kierja Kepuasan*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mariatie, N., & Hasanah, S. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02),191–202.
<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.220>
- Mufidah, Z. (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Kediri. *Simki Economic*, 1(5), 1–17.
- Nasution, A. G. J. (2020). *Metodologi Penelitian*. <https://doi.org/10.31219/Osf.io/Xy6uv>
- Nuryadin, M. T., Yunida, R., & Febiyansari, S. (2019). Pengaruh latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Samudera Banjarmasin. *At- Tadbir Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(3), 58–68.

- Pitriyani, Halim, A., & Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu*, 1(1), 56–63.
- Poernomo, H., & Eka, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *Jurnal Of Management And Accounting*, 2(1), 89.
- Prasetyo, H., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2(1), 705–713.
- Priyono. Dr., MM. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif. Sidoarjo: Zifatama Publishing.*
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusman (2017). *Belajar Dan Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan.* Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Sari, P., & Kasman, P. (2021). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia (Bsi) Di Kota Padang. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sistem Informasi*, 2(6), 714–728.

- Sasmita, D. W., Lubis, A. R., & Idris, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Anggota Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Anggota Desa Prima Madani Di Kota Banda Aceh. *Perspektif Manajemen Dan Perbankan*, 8(3), 95–110.
- Satrio, D., Budiharjo, A., & Prasetyani, D. (2020). Hubungan Religiusitas Dan Kepribadian terhadap Perilaku Prosocial Pada Perawat. *Jurnal PENA*, 34(1), 77–85.
- Setiawati, R., & Parmin, P. (2019). Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Al Amin Gombang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 157–167. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.405>
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supradi, Bambang, Dr. M.Pd. (2020). *Transformasi Religisuitas Model Full Day School*. Indonesia: Guepedia.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Suryadi, Bambang. Prof. Ph.D dan Hayat, Bahrul, Ph.D (2021). *Religiusitas Konsep, Pengukuran, Dan Implementasi Di Indonesia*. Jakarta Pusat: Bibliosmia Karya Indonesia.

- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8),
- Tsauri Sofyan, Dr. MM (2014). *Manajemen Kinerja*. Jember: STAIN Jember Press.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003
- Wardana. (2020). *Pengantar Aplikasi Spss Versi 2020*. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Yanuarti, E. (2018). Pengaruh Sikap Religiusitas terhadap Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) Masyarakat Kelurahan Dusun Curup Kabupaten Rejang Lebong. *FOKUS Jurnal Kajian KeIslaman Dan Kemasyarakatan*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.29240/jf.v3i1.387>
- Yusuf, T. (2015). Pengaruh Religiusitas Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan. *ProBank*, 1(1), 162431.
- Zamhari, M., & Masamah, U. (2017). Relevansi Metode Pembentukan Pendidikan Karakter Dalam Kitab Ta'Lim Al-Muta'Allim Terhadap Dunia Pendidikan Modern. *Edukasia : Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 11(2), 421.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN TINGKAT RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KC BANDA ACEH

Yth,

Bapak Ibu/Sdr/Sdri.

Karyawan Bank Muamalah KC Banda Aceh

Di Tempat Dengan hormat,

Dengan ini saya:

Nama : Niskhatul Khaira

Nim : 180603043

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul skripsi “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Tingkat Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalah Kc Banda Aceh”. Untuk keperluan tersebut saya memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri karyawan Bank Muamalah KC Banda Aceh untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini. mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini “di isi” dengan lengkap sesuai dengan kondisi sebenarnya. Jawaban dari Bapak/Ibu/Sdr/Sdri hanya digunakan untuk penelitian dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Niskhatul Khaira

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- 1) Bacalah semua pertanyaan dengan baik
- 2) Berilah tanda cheklist (v) untuk menjawab setiap pertanyaan
- 3) Dalam menjawab pertanyaan kuesioner ini tidak ada jawaban yang salah

B. Biodata Responden

Nama :
Jenis Kelamin : (Laki-laki/ Perempuan)
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Fakultas :
Jurusan :
Masa Kerja :
Jabatan :

Silahkan menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda ceklis (V) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat anda.

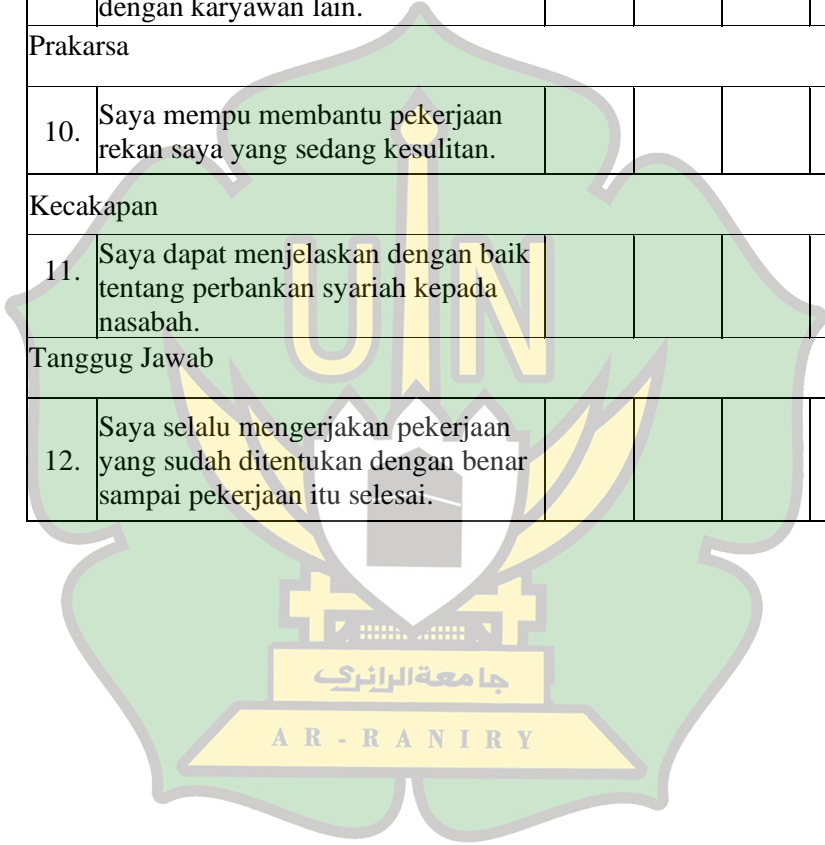
Kolom Penilaian:

SS	: Sangat Setuju	Skor 5
S	: Setuju	Skor 4
KS	: Kurang Setuju	Skor 3
TS	: Tidak Setuju	Skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	Skor 1

1. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kesetiaan						
1.	Saya mampu menjaga kerahasiaan perusahaan dan menutupi kekurangan yang ada dalam perusahaan.					
Kualitas						
2.	Dalam bekerja saya selalu memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan.					
Kuantitas						
3.	Kuantitas kerja yang saya berikan selalu baik dari waktu ke waktu.					
Kejujuran						
4.	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.					
Kedisiplinan						
5.	Saya datang dan pulang kerja selalu tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
Kreativitas						
6.	Saya selalu memikirkan keberlangsungan perusahaan.					
Kerjasama						
7.	Saya menganggap diri saya bagian dari kelompok/ tim dalam pekerjaan					
Kepemimpinan						

8.	Pimpinan selalu memberitahu dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.					
Kepribadian						
9.	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain.					
Prakarsa						
10.	Saya mampu membantu pekerjaan rekan saya yang sedang kesulitan.					
Kecakapan						
11.	Saya dapat menjelaskan dengan baik tentang perbankan syariah kepada nasabah.					
Tanggung Jawab						
12.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.					



2. Latar Belakang Pendidikan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Jenjang Pendidikan						
1.	Karyawan Bank Muamalah KC Banda Aceh harus berlatar pendidikan minimal SLTA.					
2.	Pendidikan yang sudah saya capai, memudahkan saya dalam memahami pekerjaan yang diberi oleh perusahaan.					
3.	Pendidikan yang sudah saya capai, dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mendukung keberhasilan perusahaan.					
Spesifikasi/ Jurusan Keilmuan						
4.	Karyawan Bank Muamalah KC Banda Aceh harus berlatar belakang pendidikan Ekonomi Syariah.					
5.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank Muamalat KC Banda Aceh harus sesuai dengan bidang pekerjaannya saat ini.					

3. Tingkat Religiositas

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Keyakinan						
1.	Saya meyakini ajaran-ajaran agama yang tertuang dalam Al-Qur'an dan					
Praktek Agama						
2.	Saya selalu melaksanakan Shalat tepat waktu.					
Pengalaman						
3.	Saya selalu percaya bahwa setiap masalah yang saya hadapi pasti ada					
Pengetahuan Agama						
4.	Saya selalu mengikuti kajian-kajian keislaman untuk menambah					
Penghayatan						
5.	Saya selalu menjalankan amanah yang diberikan dengan baik untuk menjaga kepercayaan orang lain.					

Lampiran 2. Hasil Tabulasi Jawaban Responden

1. Kinerja Karyawan

Respon den	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
R3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4
R4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
R5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
R7	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5
R8	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
R9	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R11	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
R12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
R13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R14	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
R15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
R16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
R17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R18	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
R19	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5
R20	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4

2. Latar Belakang Pendidikan

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
R1	4	4	4	4	4
R2	2	4	4	4	4
R3	3	4	3	3	3
R4	1	2	3	3	4
R5	2	4	3	3	4
R6	5	5	5	5	5
R7	2	2	4	4	3
R8	1	2	3	3	3
R9	2	3	5	5	5
R10	3	3	4	4	4
R11	2	3	3	3	3
R12	1	1	5	5	5
R13	4	4	4	4	4
R14	4	4	4	4	4
R15	1	4	5	5	4
R16	4	4	5	5	5
R17	4	4	5	5	5
R18	1	2	3	3	3
R19	1	3	5	5	5
R20	4	4	4	4	4

3. Tingkat Religiositas

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
R1	5	4	4	4	4
R2	4	5	4	4	5
R3	5	4	4	4	4
R4	4	4	5	4	4
R5	5	3	4	3	4
R6	5	5	5	5	5
R7	5	4	4	4	5
R8	4	3	5	4	4
R9	4	4	4	4	5
R10	5	3	4	4	4
R11	4	4	4	4	5
R12	5	5	5	5	5
R13	5	4	4	4	4
R14	4	4	5	4	4
R15	5	5	4	5	5
R16	5	5	5	5	5
R17	5	5	5	4	5
R18	4	3	4	4	4
R19	5	5	5	3	5
R20	5	4	4	4	5

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

1. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations														
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.934**	.798**	.503*	.414	.553*	.394	.638**	.414	.276	.293	.414	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.024	.069	.011	.086	.002	.069	.239	.210	.069	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.934**	1	.764**	.338	.425	.517*	.425	.711**	.425	.290	.255	.425	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.145	.062	.020	.062	.000	.062	.215	.278	.062	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.798**	.764**	1	.503*	.414	.378	.394	.792**	.414	.276	.293	.616**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.024	.069	.101	.086	.000	.069	.239	.210	.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.503*	.338	.503*	1	.302	.437	.302	.382	.101	.000	.503*	.302	.572**
	Sig. (2-tailed)	.024	.145	.024		.196	.054	.196	.096	.673	1.000	.024	.196	.008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.414	.425	.414	.302	1	.325	.616**	.592**	-.010	.586**	.111	.394	.649**
	Sig. (2-tailed)	.069	.062	.069	.196		.162	.004	.006	.966	.007	.641	.086	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y6	Pearson Correlation	.553*	.517*	.378	.437	.325	1	.378	.341	.501*	.330	.641**	.325	.713**
	Sig. (2-tailed)	.011	.020	.101	.054	.162		.101	.142	.025	.156	.002	.162	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y7	Pearson Correlation	.394	.425	.394	.302	.616**	.378	1	.330	.212	.448*	.091	.616**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.086	.062	.086	.196	.004	.101		.155	.369	.048	.703	.004	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y8	Pearson Correlation	.638**	.711**	.792**	.382	.592**	.341	.330	1	.284	.289	.254	.284	.749**
	Sig. (2-tailed)													
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.096	.006	.142	.155		.224	.217	.281	.224	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y9	Pearson Correlation	.414	.425	.414	.101	-.010	.501*	.212	.284	1	.414	.313	.192	.532*
	Sig. (2-tailed)	.069	.062	.069	.673	.966	.025	.369	.224		.070	.179	.418	.016
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y10	Pearson Correlation	.276	.290	.276	.000	.586**	.330	.448*	.289	.414	1	-.069	.414	.537*
	Sig. (2-tailed)	.239	.215	.239	1.000	.007	.156	.048	.217	.070		.773	.070	.015
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y11	Pearson Correlation	.293	.255	.293	.503*	.111	.641**	.091	.254	.313	-.069	1	.313	.489*
	Sig. (2-tailed)	.210	.278	.210	.024	.641	.002	.703	.281	.179	.773		.179	.028
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y12	Pearson Correlation	.414	.425	.616**	.302	.394	.325	.616**	.284	.192	.414	.313	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.069	.062	.004	.196	.086	.162	.004	.224	.418	.070	.179		.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y	Pearson Correlation	.830**	.819**	.830**	.572**	.649**	.713**	.642**	.749**	.532*	.537*	.489*	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.002	.000	.002	.000	.016	.015	.028	.002	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

2. Uji Validitas Latar Belakang Pendidikan (X₁)

		Correlations					Latar Belakang Pendidikan
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.741**	.256	.256	.279	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.276	.276	.234	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.741**	1	.229	.229	.249	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.332	.332	.290	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.256	.229	1	1.000**	.836**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.276	.332		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.256	.229	1.000**	1	.836**	.788**

	Sig. (2-tailed)	.276	.332	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.279	.249	.836**	.836**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.234	.290	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1	Pearson Correlation	.757**	.715**	.788**	.788**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Tingkat Religiositas (X₂)

		Correlations					Tingkat Religiositas
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	.296	-.043	.136	.179	.450*
	Sig. (2-tailed)		.205	.858	.567	.450	.046
	N	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.296	1	.393	.473*	.740**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.205		.086	.035	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	-.043	.393	1	.227	.123	.507*
	Sig. (2-tailed)	.858	.086		.335	.605	.022
	N	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.136	.473*	.227	1	.355	.667**
	Sig. (2-tailed)	.567	.035	.335		.125	.001
	N	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.179	.740**	.123	.355	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.450	.000	.605	.125		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	.450*	.909**	.507*	.667**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.022	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	12

2. Uji Reliabilitas Variabel Latar Belakang Pendidikan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	5

3. Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Religiositas (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.691	5

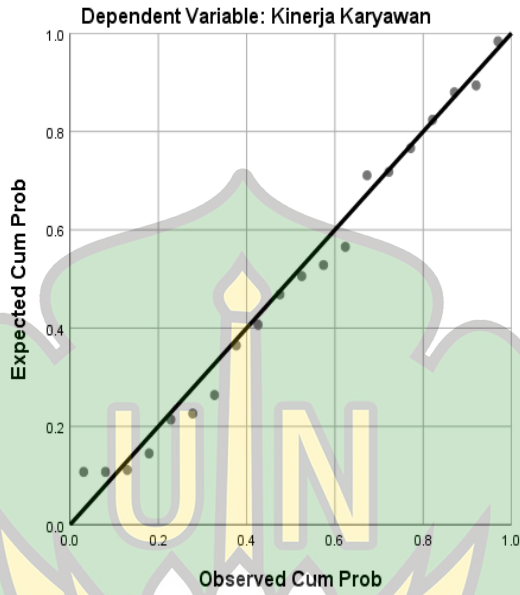
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.36607842
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.095
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Multikolinieritas

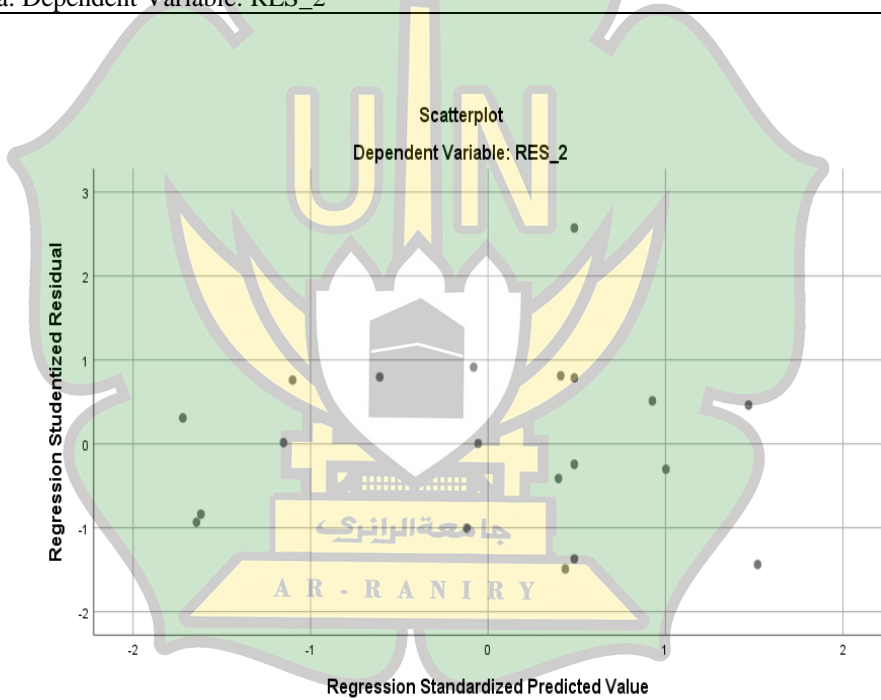
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	22.648	9.797		2.312	.034		
	Latar Belakang Pendidikan	.167	.294	.138	.567	.578	.582	1.719
	Tingkat Religiositas	1.259	.564	.544	2.233	.039	.582	1.719

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.263	5.224		1.965	.066
	Latar Belakang Pendidikan	.008	.157	.016	.053	.958
	Tingkat Religiositas	-.353	.300	-.351	-1.175	.256

a. Dependent Variable: RES_2



Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.648	9.797		2.312	.034
	Latar Belakang Pendidikan	.167	.294	.138	.567	.578
	Tingkat Religiositas	1.259	.564	.544	2.233	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.648	9.797		2.312	.034
	Latar Belakang Pendidikan	.167	.294	.138	.567	.578
	Tingkat Religiositas	1.259	.564	.544	2.233	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.271	2	75.635	5.973	.011 ^b
	Residual	215.279	17	12.663		
	Total	366.550	19			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Tingkat Religiositas, Latar Belakang Pendidikan

3. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.344	3.559
a. Predictors: (Constant), Tingkat Religiositas, Latar Belakang Pendidikan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				



Lampiran 7. Distribusi t Tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283

Lampiran 8. Distribusi F Tabel

$\alpha = 0,05$	AR - RANIRY جامعة الرانيرى df ₁ =(k-1)							
df ₂ =(n-k-)	1	2	3	4	5	6	7	8
	161.44		215.707			233.98		
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.3	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230

10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447

Lampiran 9. Distibusi r Tabel

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932

18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524

