

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA DAN  
PENGALAMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BANK SYARIAH INDONESIA CABANG  
KEUTAPANG**



**Disusun Oleh:**

**NURYANTI PANGESTU LESTARI  
NIM. 170603231**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2024 M/ 1446 H**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nuryanti Pangestu Lestari  
NIM : 170603231  
Program Studi : Perbankan Syariah  
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 naskah 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 bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya 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.

جامعة الرانيري

Banda Aceh, 1 Juni 2024

AR - RANIRY Yang Menyatakan,



**Nuryanti Pangestu Lestari**

# PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

## Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Keutapang

Disusun Oleh:

Nuryanti Pangestu Lestari

NIM. 170603231

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

Studi Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc. Rika Mulia, MBA

NIP. 197209072000031001

NIP. 198906032020122013

AR - RANIRY

Mengetahui

Ketua Program Studi Perbankan Syariah



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

NIP. 19771105200604200

# PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Keutapang**

Nuryanti Pangestu Lestari  
NIM. 170603231

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: Rabu, 29 Juli 2024 M  
23 Muharram 1446 H

Banda Aceh  
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua

Dr. Israk Ahmadsyah, M.Ec., M.Sc  
NIP. 197209072000031001

Sekretaris

Rika Mulia, MBA  
NIP. 198906032020122013

Penguji I

Dr. Muhammad Adnan, S.E, M.Si.  
NIP. 197204281999031005

Penguji II

Cut Elfida, M.A  
NIP. 198912122023212076

Mengetahui

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



Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec  
NIP. 198006252009011009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN

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

Web: [www.library.ar.raniry.id](http://www.library.ar.raniry.id) Email: [library@ar.raniry.ac.id](mailto:library@ar.raniry.ac.id)

FORM PERNYATAAN **PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**  
**MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Nuryanti Pangestu Lestari  
NIM : 170603231  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Perbankan Syariah  
E-mail : yantipangestu2210@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  .....

Yang berjudul:

**Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Keutapang.**

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 maupun media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa 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

Nuryanti Pangestu  
NIM.170603231

Dr. Israk Ahmadisyah, M.Ec., M.Sc  
NIP.197209072000031001

Rika Mulia, MBA  
NIP. 198906032020122013

## LEMBAR MOTTO DAN PESEMBAHAN

### MOTTO

*“Cukuplah bagi kami Allah, sebaik-baiknya pelindung dan sebaik-baiknya penolong kami”*

*Q.S. Al-Imran:173*

“Setiap manusia mungkin mulai di start yang sama, tetapi garis finish atau kesuksesan seseorang mungkin berbeda dan tidak selalu sama, tidak usah iri tetapi berusaha lebih keras dibandingkan yang lain”

(Nuryanti Pangestu Lestari, 2024)

### PERSEMBAHAN

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

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Pengalaman Terhadap Kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Keutapang”**.

Shalawat dan salam disanjungkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, dari alam gelap gulita ke alam yang terang benderang seperti yang dirasakan pada saat ini.

Proposal merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana di Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing yang telah membimbing kami dan telah memberikan banyak kontribusi dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan, do'a, dukungan, usaha, saran dan bimbingan dari berbagai pihak, tanpa itu semua penulis menyadari tidak mungkin menyelesaikan skripsi ini. Oleh

karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tidak terhingga terutama kepada:

1. Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag dan Ana Fitria, S.E.,M.Sc, RSA selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Hafiizh Maulana S.P.,S.H.I., M.E selaku ketua Laboratorium, serta staf Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc selaku pembimbing I dan Rika Mulia, MBA selaku pembimbing II yang telah banyak membantu penulis meluangkan waktu, pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap skripsi ini.
5. Dr. Muhammad Adnan, S.E, M.Si selaku penguji I dan Cut Elfida, M.A selaku penguji II yang telah memberikan arahan dan saran yang sangat baik terhadap skripsi ini.
6. Kepada Para Karyawan BSI KCP Keutapang yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner, tanpa kalian skripsi ini tidak selesai.
7. Kepada kedua Orang Tua penulis ucapkan sangat banyak terima kasih untuk Idrus dan Susilawati serta adik tersayang yang selalu memberikan do'a restu, dukungan dan selalu

mendengarkan keluhan penulis agar dapat menyelesaikan perkuliahan ini.

8. Kepada sahabat-sahabat saya tercinta Dhea Navisha dan Eji Citra yang telah memberikan motivasi dan semangat serta membantu penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan khususnya Perbankan Syariah Leting 2017 yang telah membantu dan memberikan semangat yang tidak henti-hentinya kepada penulis.

Penulis menyadari atas keterbatasan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan penulisan sehingga skripsi ini tidak luput dari kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ke depannya. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat terutama bagi penulis dan bagi teman-teman sekalian.

Wassalam

Penulis

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

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

### 1. Konsonan

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

## 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: **A R - R A N I R Y**

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

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haua*

### 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
آي	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
ي	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
ي	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ :*qāla*

رَمَى :*ramā*

قِيلَ :*qīla*

يَقُولُ :*yaqūlu*

### 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 katanya 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:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/  
al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةُ : *Talḥah*

**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.

Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

## ABSTRAK

Nama : Nuryanti Pangestu Lestari  
NIM : 170603231  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Keutapang  
Pembimbing I : Dr. Israk Ahmadisyah B.Ec., M. Ec.,M.Sc  
Pembimbing II : Rika Mulia, MBA

Dalam menjalankan kegiatannya, bank syariah memerlukan sumber daya manusia yang baik yaitu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan mengenai bidang perbankan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, motivasi kerja dan pengalaman kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang keutapang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling jenuh* dengan responden sebanyak 35 karyawan. Hasil dari penelitian secara parsial bahwa pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pendidikan, motivasi kerja dan pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KCP Keutapang.

**Kata Kunci:** Pendidikan, Motivasi Kerja, Pengalaman, Kinerja Karyawan, Bank Syariah

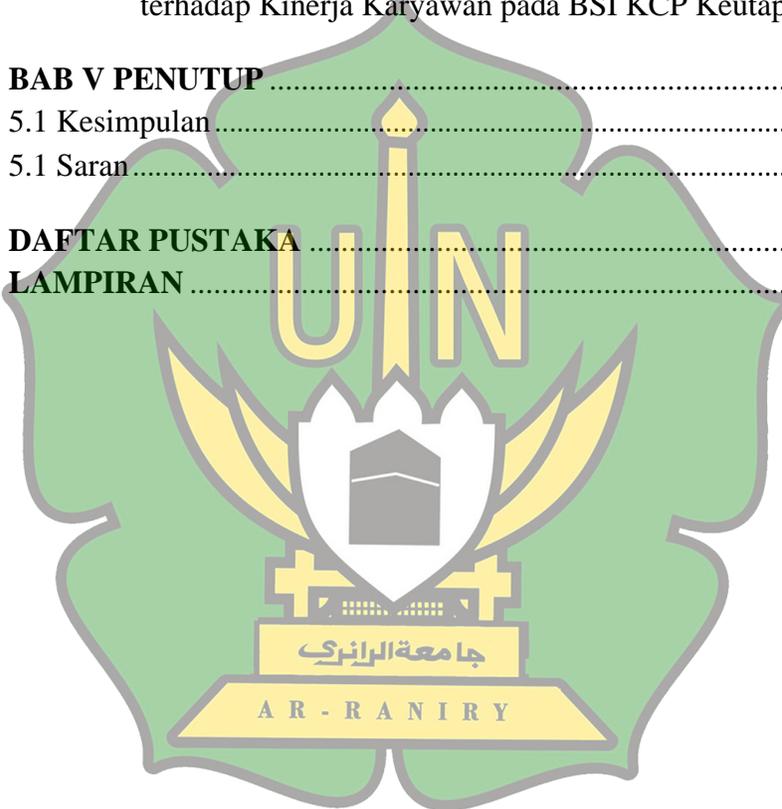
## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPEL KEASLIAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>HALAMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xxii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Hasil Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
2.1 Perbankan Syariah .....	11
2.1.1 Fungsi Bank Syariah .....	12
2.1.2 Tujuan Bank Syariah .....	13
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2.1 Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2.2 Kinerja Karyawan .....	17
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	19

2.2.4 Tujuan Evaluasi dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan .....	20
2.3 Pendidikan .....	22
2.3.1 Jalur Pendidikan .....	23
2.3.2 Indikator-Indikator Pendidikan .....	23
2.4 Motivasi Kerja.....	25
2.4.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja .....	27
2.4.2 Indikator Motivasi Kerja .....	28
2.5 Pengalaman.....	28
2.5.1 Indikator Pengalaman Kerja.....	30
2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja .....	31
2.5.3 Manfaat dari Memiliki Pengalaman Kerja .....	32
2.6 Penelitian Terdahulu .....	32
2.7 Kerangka Indikator dan Pengembangan Hipotesis.....	36
2.7.1 Pengembangan Hipotesis .....	38
2.7.1.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan .....	38
2.7.1.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	39
2.7.1.3 Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan .....	39
2.7.1.4 Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	41
3.2 Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.2.1 Jenis Data .....	41
3.2.2 Populasi dan Sampel .....	42
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.3 Skala Pengukuran.....	43
3.4 Operasional Variabel Penelitian .....	44
3.5 Metode Analisis Data .....	48

3.5.1 Instrumen Penelitian.....	49
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.7 Uji Hipotesis.....	53
3.7.1 Uji Parsial (t).....	53
3.7.2 Uji F (F-Test).....	54
3.8 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	55
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
4.1.1 Sejarah Bank Syariah Indonesia (BSI).....	57
4.1.2 Bank Syariah Indonesia (BSI).....	57
4.1.3 Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia (BSI).....	58
4.2 Deskripsi Responden.....	
4.2.1 Karakteristik Responden.....	58
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pendidikan....	63
4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	64
4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pengalaman ..	65
4.3.4 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.4 Deskripsi Statistik variabel.....	67
4.5 Uji Instrumen Penelitian.....	68
4.5.1 Uji Validitas.....	68
4.5.2 Uji Reabilitas.....	70
4.6 Hasil Penelitian.....	71
4.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	71
4.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
4.6.3 Pengujian Hipotesis.....	78
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
4.7.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada BSI KCP Keutapang.....	82

4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BSI KCP Keutapang.....	83
4.7.3 Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan pada BSI KCP Keutapang .....	85
4.7.4 Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan pada BSI KCP Keutapang.	86
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>89</b>
5.1 Kesimpulan.....	89
5.1 Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>97</b>



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1 Skala Likert .....	44
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	61
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Pendidikan .....	63
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Motivasi Kerja .....	64
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Pengalaman.....	65
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.8 Deskriptif Statistik Variabel .....	67
Tabel 4.9 Uji Validitas Kuesioner Variabel Pendidikan.....	68
Tabel 4.10 Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja .....	69
Tabel 4.11 Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengalaman ....	69
Tabel 4.12 Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabel .....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas .....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas .....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	78
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	80
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	81

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	61
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
Gambar 4.4 Hasil Normal Probability Plot .....	73
Gambar 4.5 Hasil Uji Histogram.....	73



## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
Rumus 3.8 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	55



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	97
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden .....	101
Lampiran 3 Hasil Tabulasi Jawaban Responden .....	102
Lampiran 4 Jawaban Responden .....	106
Lampiran 5 Uji Validitas .....	111
Lampiran 6 Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik .....	115
Lampiran 7 Hasil Pengujian Hipotesis .....	118
Lampiran 8 Distribusi Tabel t .....	119
Lampiran 9 Distribusi Tabel f .....	120
Lampiran 10 Distribusi Tabel r .....	122
Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup .....	123



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Bank syariah adalah lembaga keuangan yang menyediakan jasa perbankan sesuai dengan hukum Islam. Perbankan syariah adalah sistem yang relatif muda di Indonesia, namun bertujuan untuk mengatur pergerakan dan distribusi uang di negara ini. Perbankan syariah telah memantapkan dirinya sebagai pemain penting dalam lanskap keuangan global dan mengalami perkembangan signifikan selama tiga dekade terakhir. Perekonomian nasional harus menjadi lebih konsisten dan ambisius sebagai hasil dari ekspansi ini. Menjamurnya bank dan lembaga keuangan lainnya di Indonesia merupakan indikasi kemajuan perbankan syariah di tanah air.

Tampaknya terdapat ketidaksesuaian antara pesatnya ekspansi lembaga keuangan syariah dan kesiapan SDM untuk mendukung dan membentuk praktik dan transaksi keuangan syariah. Jumlah orang yang memiliki kombinasi pendidikan dan pengalaman bekerja di perbankan tidak cukup karena kurangnya lembaga pendidikan dan program pelatihan yang relevan.

Saat ini, bank merupakan bagian integral dari operasi perusahaan mana pun, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya. Sesuai dengan (Supriyadi, 2017), bank syariah diartikan sebagai lembaga keuangan yang berpegang pada prinsip-prinsip hukum

syariah, yang meliputi pembagian laba dan rugi dalam bidang penghimpunan modal, pembiayaan, dan pemberian jasa. Ada tiga sudut pandang dalam memandang perbankan syariah dan definisinya. Pertama, operasional lembaga harus mematuhi ketentuan undang-undang, yang dikenal sebagai persyaratan undang-undang. Kedua, terkait dengan layanan yang diberikan kepada nasabah, tergantung pada operasional atau layanan perbankan. Ketiga, didasarkan pada pelayanan masyarakat yang diberikan bank, yang merupakan fungsi ekonomi.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dan berpengetahuan luas sangat penting bagi bank syariah. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat penting bagi setiap perusahaan yang ingin mencapai tujuannya. Salah satu aset paling berharga yang dimiliki suatu bisnis adalah karyawannya. Jika seorang karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan menjadikan organisasi atau bisnisnya lebih baik, maka mereka cocok untuk pekerjaan itu. Pendidikan merupakan salah satu dari banyak elemen yang mempengaruhi sumber daya manusia yang baik. Mendidik masyarakat berarti membimbing mereka menuju kesadaran diri dan kompetensi sosial yang lebih besar melalui media pengajaran dan praktik. Sebagai masyarakat, kita mengandalkan pendidikan sebagai pilar atau landasan kokoh untuk mengubah sikap melalui praktik dan pembelajaran. Namun, pendidikan tidak boleh terbatas pada ruang kelas saja; kegiatan ekstrakurikuler dan pengalaman hidup juga

dapat berkontribusi pada pendidikan seseorang. Masa depan pendidikan masyarakat kita bergantung pada hal ini (Yahya, 2020).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja menurut Susanto dalam (Octavia, dkk, 2023). Pada penelitian kali ini penulis mengambil salah satu pengaruh diatas, yaitu motivasi kerja. Menurut Agustini (2019:30) berpendapat bahwa motivasi merupakan komponen kunci manajemen karena dikaitkan dengan perilaku manusia. Memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan semangat, kemauan, dan tanggung jawab itulah yang kita sebut dengan aktivitas. Dorongan intrinsik seseorang untuk bertindak atau mencapai suatu tujuan adalah apa yang kita maksud ketika kita berbicara tentang motivasi. Sebaliknya, para pekerja mempunyai kebutuhan yang tidak dapat mereka abaikan. Inilah mengapa penting untuk memberikan insentif yang menginspirasi pekerja untuk terus bekerja.

Menurut Basyit dkk. (2020), pengalaman kerja seseorang adalah waktu yang dihabiskannya untuk mempelajari berbagai keterampilan dan sikap berdasarkan aktivitas yang dilakukannya. Terdapat korelasi langsung antara jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dengan peningkatan kompetensi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Hal ini karena pengetahuan dan keterampilan seseorang berbanding lurus dengan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja. Pengalaman biasanya lebih disukai oleh perusahaan atau organisasi karena diyakini bahwa seseorang

dengan pengalaman bertahun-tahun lebih banyak akan memiliki bakat yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki pengalaman lebih sedikit.

Setelah PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri, dan PT Bank BNI Syariah bergabung, entitas baru tersebut dikenal dengan nama BSI. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) resmi memberikan izin merger terhadap ketiga perusahaan perbankan tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Ketiga bank syariah tersebut digabung menjadi satu, yang berarti nasabah akan memiliki akses layanan yang lebih besar, jaringan yang lebih luas, dan uang tunai yang lebih banyak. Kementerian BUMN berupaya memastikan BSI memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk bersaing dalam skala global dengan membina sinergi perusahaan dan memberikan dukungan finansial. Penelitian ini akan dilakukan di Bank Syariah Indonesia cabang KCP Keutapang.

Berdasarkan observasi awal peneliti melalui wawancara dengan salah satu karyawan Bank BSI KCP Keutapang, bahwa pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan. Salah satu syarat tercapai kinerja yang baik, maka karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya akan lebih dibutuhkan. Sebagai contoh idealnya karyawan yang bekerja pada perbankan syariah adalah karyawan yang memiliki latar pendidikan di bidang perbankan syariah. Motivasi kerja ini dapat menunjukkan

potensi atau dorongan orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Pengalaman ini lebih menampilkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Sumber daya manusia harus menjadi perhatian untuk mencegah hal tersebut dan meningkatkan produktivitas kerja, karena hampir semua pegawai mengalami penurunan kinerja akibat pendidikan yang tidak tepat, motivasi kerja yang kurang, dan pengalaman yang kurang, demikian hasil observasi lapangan yang mendukung penelitian ini (Fahmi, 2017).

Pada penelitian (Wahyuni, dkk, 2021) dengan judul pengaruh Motivasi dan Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Pusat PT. Prima Karya manunggal di kabupaten Pangkep menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan motivasi dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian (Pratama, 2017) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Cabang Syariah Palembang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian (Asdar, 2020) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai mengatakan bahwa: hasil dari pengujian secara parsial diketahui bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pada penelitian (Yasa, dkk, 2022) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mengatakan bahwa: hasil dari pengujian secara parsial diketahui bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pada penelitian (Wirawan, dkk, 2019) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan mengatakan bahwa: hasil dari pengujian secara parsial diketahui bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan bahwa Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian (Basyit, dkk, 2020) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan mengatakan bahwa: secara parsial diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian simultan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Pada Penelitian (Halik, 2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten jeneponto mengatakan bahwa: hasil secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian di atas menunjukkan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain variabel di atas ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama pada Bank Syariah Indonesia sehingga peneliti ingin meneliti seberapa besar pengaruh dari segi Pendidikan, Motivasi Kerja dan Pengalaman terhadap kinerja karyawan maka penulis ingin mengkaji lebih lanjut mengenai **“PENGARUH PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA CABANG KEUTAPANG”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pendidikan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah pengalaman dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. untuk mengetahui pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. untuk mengetahui pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. untuk mengetahui pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis  
Temuan studi ini harus menyempurnakan penyelidikan teoritis terhadap dampak faktor-faktor seperti pendidikan,

motivasi intrinsik, dan pengalaman bertahun-tahun terhadap produktivitas pekerja.

2. Secara praktis
  - a. Untuk Pemirsa. Informasi ini dimaksudkan sebagai referensi bacaan bagi siapa pun yang berminat untuk melakukan studi tambahan, khususnya mahasiswa FEBI.
  - b. Untuk mengembangkan apa yang telah dipelajari dikelas dan melihat kaitannya dengan skenario dunia nyata.
3. Secara Kebijakan: Bagi perusahaan yang bersangkutan, diharapkan lebih menggiatkan dalam kinerja karyawan

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembahasan, penulis menyusun sistematika pembahasan dengan rincian sebagai berikut:

#### **BAB I: Pendahuluan**

Bab ini menampilkan penjelasan dari latar belakang yang berisi gambaran umum dari judul secara singkat, rumusan masalah yang berisi permasalahan yang akan diteliti, tujuan penelitian dan manfaat penelitian dan terakhir terdapat sistematika pembahasan berisi gambaran secara umum mengenai isi bab dari penelitian.

#### **BAB II: Landasan Teori**

Bab ini memaparkan landasan teori, mengulas karya-karya relevan sebelumnya yang menyentuh topik serupa, memberikan kerangka konseptual (deskripsi hubungan antara variabel-variabel dalam

judul yang diteliti dengan hipotesis penelitian), dan menjelaskan metodologi penelitian.

### **BAB III: Metode Penelitian**

Jenis penelitian, jenis data, strategi pengumpulan data, populasi dan sampel, metodologi pengambilan sampel, dan metode analisis data semuanya dirinci dalam bab ini, yang menjelaskan bagaimana peneliti mengungkap fakta mengenai suatu permasalahan.

### **BAB IV: Hasil dan Pembahasan**

Pada bagian ini Anda akan mendapatkan penjelasan mengenai objek penelitian yang dihasilkan dari analisis, pembahasan rinci mengenai hasil, dan uraian implikasinya.

### **BAB V: Penutup**

Substansi utama penelitian diakhiri dengan bagian ini, yang mencakup rekomendasi dan temuan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Perbankan Syariah**

Khususnya di Indonesia, dimana lembaga keuangan mempengaruhi perluasan sektor pertanian, komersial, dan industri, lembaga-lembaga ini memainkan peran penting dalam membentuk perekonomian nasional. UU No. 10 Tahun 1998 yang merevisi UU No. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan mendefinisikan bank sebagai lembaga yang menghimpun simpanan masyarakat dan kemudian meminjamkan kembali uang tersebut kepada masyarakat melalui berbagai jenis kredit guna meningkatkan taraf hidup setiap orang.

Bank syariah adalah organisasi keuangan yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip yang digariskan dalam hukum Islam, atau syariah, seperti yang ditemukan dalam Al-Qur'an dan hadis. Seluruh unsur bank syariah dan unit usaha syariah termasuk dalam definisi luas “perbankan syariah” dalam UU 21 Tahun 2008 yang meliputi kelembagaan, operasional usaha, dan proses. Lembaga keuangan Islam yang menjalankan usahanya sesuai dengan hukum syariah dikenal dengan bank syariah. Bank syariah terdiri dari tiga unit yaitu Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

### 2.1.1 Fungsi Bank Syariah

Bank syariah didirikan dengan tujuan menghimpun keuangan masyarakat, menyalurkan uang tersebut, dan kemudian mengembalikan dana tersebut kepada masyarakat. Selain itu, bank syariah mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Manajer Investasi

Besarnya keuntungan yang diperoleh nasabah sebagai pemilik dana ditentukan oleh bank syariah dalam kapasitasnya sebagai pengelola aset tersebut. Dalam hal ini, kompetensi, kehati-hatian, dan profesionalisme bank syariah sebagai manajer investasi menjadi sangat penting.

2. Investasi

Wajar jika bank syariah melakukan aktivitas investasi ketika menjadi manajer investasi. Hanya sarana investasi yang disetujui oleh hukum Islam yang digunakan oleh bank Islam.

3. Jasa Keuangan

Peran utamanya sebagai perantara dalam transaksi moneter adalah apa yang disinggung oleh fungsi ini. Sebagai bagian dari peran tersebut, bank syariah selalu berinovasi untuk memenuhi permintaan nasabahnya dengan mengembangkan produk dan layanan baru.

4. Fungsi Sosial

Bank mengandalkan anggaran CSR (*Corporate Social Responsibility*) untuk menjalankan tugas tersebut. Di dunia komersial dan industri, tanggung jawab sosial perusahaan

(CSR) mengacu pada gagasan atau tindakan yang diambil karena rasa tanggung jawab. Akan ada penekanan pada masyarakat dan alam dalam tugas ini. Selanjutnya, zakat dan layanan keuangan syariah lainnya telah dikembangkan. Berbagai inisiatif lain yang ditujukan untuk memenuhi fungsi kemasyarakatan meliputi infaq, wakaf, dan keuangan melalui akad qardul hasan.

### 2.1.2 Tujuan Bank Syariah

Adapun tujuan dari bank syariah adalah:

1. Untuk mengupayakan konsep keadilan dalam sektor ekonomi Bank syariah diyakini dapat membantu individu yang membutuhkan keuangan menjadi lebih adil secara finansial melalui operasi investasi mereka.
2. Untuk menghindari persaingan tidak sehat antara lembaga keuangan  
Pendirian bank syariah diyakini akan membantu lembaga keuangan mengatasi independensinya dari gejolak moneter lokal dan luar negeri.
3. Untuk meningkatkan transaksi yang sesuai syariat Islam  
Salah satu cara untuk meningkatkan minat terhadap perbankan syariah adalah dengan memperluas variasi produk dan layanan keuangan syariah yang ditawarkan. Transaksi akan terlindungi dari riba dengan cara ini.

4. Untuk meningkatkan kualitas hidup umat Nasabah yang terikat akan lebih mudah ketika solusi keuangan sistem syariah tersedia. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa tidak ada struktur bunga yang meningkatkan denda keterlambatan pembayaran.
5. Untuk menjaga kestabilan ekonomi moneter Bank syariah bertujuan untuk menurunkan inflasi dan selisih bunga negatif dengan tidak menciptakan sistem seperti itu.

## 2.2 Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah studi tentang orang-orang dan bagaimana mereka bekerja untuk suatu perusahaan (Hasibuan, 2017:10). Mengalokasikan sumber daya manusia secara strategis melalui perencanaan, mobilisasi, dan pengendalian seluruh nilai yang diubah menjadi kekuatan manusia merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia, atau HRM, adalah studi tentang bagaimana mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia suatu organisasi dalam melayani pelanggan, pekerja, dan masyarakat luas.

Manajemen sumber daya manusia, sebagaimana didefinisikan, sangat penting untuk keberhasilan perusahaan atau organisasi mana pun. Alasannya, HRM membuka jalan bagi pengelolaan operasi organisasi yang lebih efisien, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan dan pelestarian sumber daya

manusia yang berharga. Oleh karena itu, nilai perusahaan mungkin meningkat baik saat ini maupun di masa depan.

### **2.2.1 Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan produktivitas seluruh karyawan. Secara khusus, produktivitas di sini mengacu pada rasio input suatu organisasi (uang, material, energi, dan sumber daya manusia) terhadap outputnya (barang dan jasa). Memberikan manajer lain materi yang mereka perlukan untuk mengelola staf mereka secara efektif adalah tujuan utama departemen sumber daya manusia. Empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan dari tujuan sosial adalah untuk memastikan bahwa semua bisnis dan organisasi beroperasi dengan cara yang melindungi dan meningkatkan masyarakat sekaligus mengurangi kerugian yang mungkin mereka timbulkan.

2. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi adalah tujuan formal yang ditetapkan dengan tujuan untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Tujuan Fungsional

Mencapai dan mempertahankan kontribusi SDM yang sepadan dengan kebutuhan bisnis adalah tujuan fungsionalnya.

#### 4. Tujuan Individual

Tujuan individu suatu perusahaan atau organisasi adalah tujuan yang dimiliki setiap karyawan untuk dirinya sendiri yang ingin mereka capai melalui pekerjaan mereka di sana.

Eksekutif dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) bekerja dengan personel dan membantu manajer lain dalam hal-hal terkait SDM. Mengarahkan dan mengawasi karyawan di departemen seseorang adalah tanggung jawab utama manajer.

Meningkatkan profitabilitas, efektivitas, produktivitas, tingkat retensi, kepuasan pelanggan, dan volume keluhan perusahaan adalah tujuan akhir dari manajemen sumber daya manusia (Larasati, 2018: 12).

Pencapaian tujuan-tujuan sebelumnya, seperti memperolehnya, akan membuka jalan menuju tujuan akhir:

1. Personil yang berkualifikasi dan cukup fleksibel untuk menyesuaikan dengan kebutuhan bisnis secara keseluruhan melalui perencanaan SDM strategis, periklanan, dan perekrutan.
2. Sumber daya manusia yang sesuai dengan pertumbuhan melalui pelatihan dan peningkatan jalur profesional dalam hal pengetahuan, kompetensi, dan kemampuan.
3. Sumber daya manusia yang terampil akan bekerja secara maksimal melalui insentif, tinjauan kinerja, dan penggunaan penghargaan dan penalti

4. Pekerja terampil yang mendapatkan gaji yang adil, bekerja di lingkungan yang aman, dan memiliki hubungan positif dengan pemberi kerja berkomitmen terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Sebagai bagian dari tugas manajerialnya, manajer juga bertanggung jawab untuk mengawasi bawahan yang bertugas menjalankan operasional sehari-hari. Singkatnya, ada dua bagian deskripsi pekerjaan seorang manajer. Salah satunya adalah fungsi manajemen, yang mencakup tugas-tugas seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Terkait tanggung jawab operasional, ada enam bidang utama yang harus dicakup. Pertama, ada perekrutan. Kedua, adanya pembangunan. Terakhir, ada kompensasi. Terakhir, ada integrasi. Terakhir, ada pemeliharaan. Yang terakhir adalah pemisahan.

Mengelola perusahaan secara efektif bergantung pada Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah proses yang menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja, termasuk manajer dan pekerja, untuk memfasilitasi pelaksanaan tindakan yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### **2.2.2 Kinerja Karyawan**

Kata “kinerja” dan “kinerja aktual” (artinya “prestasi kerja nyata yang dicapai”) merupakan asal muasal istilah “kinerja” (Indrasari, 2017). Hasibuan (dikutip dalam Syafrina, 2017)

menyatakan bahwa keberhasilan seorang pegawai dalam pekerjaannya merupakan hasil akhir dari usahanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan memperhatikan faktor-faktor seperti waktu, tenaga, pengalaman, dan keikhlasan. Menurut Surajiyo dkk. (2020), terdapat beragam interpretasi terhadap kata “kinerja” yang tidak hanya mempertimbangkan produk akhir tetapi juga langkah-langkah yang diambil untuk mencapainya.

Setiap pekerja mempunyai cita-cita untuk mencapai kinerja, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, yaitu dengan menampilkan bakat dan prestasi dalam pekerjaan. Dengan melacak kinerja karyawan berdasarkan tujuan, standar, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, manajemen dapat mengukur efektivitas operasional organisasi dari waktu ke waktu.

Perilaku kerja atau apa yang dilakukan pekerja dalam pekerjaannya inilah yang disebut Husein (2017:10) sebagai kinerja. Kinerja, sebaliknya, didefinisikan oleh Hasibuan (2018) sebagai hasil akhir dari upaya individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tingkat keahliannya, sumber daya yang dimilikinya, dan peluang yang diberikan kepadanya. Pertunjukan adalah pencapaian, pertunjukan bakat, atau tindakan itu sendiri. Jika di sini kita berbicara tentang kinerja karyawan yang diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang selama bekerja, maka sudut pandang ini lebih terfokus pada sisi individu atau pribadi. Oleh

karena itu, kinerja pegawai suatu organisasi atau perusahaan merupakan produk akhir dari pencapaian tujuan tersebut.

### 2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Irham Fahmi (2016:12), indikator kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kuantitas yang digunakan untuk operasi. Efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan bisnis ditunjukkan oleh jumlah pekerjaan, yang menampilkan jumlah berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan.
2. Kualitas pekerjaan. Terlepas dari besarnya upaya yang dilakukan, kualitas pekerjaan menunjukkan keteraturan, ketelitian, dan relevansi dengan hasil. Ketika pekerjaan berkualitas tinggi, kecil kemungkinan terjadinya kesalahan, sehingga berguna bagi perkembangan perusahaan.
3. Bekerja sama. Kemampuan untuk bekerja dengan baik dengan orang lain, baik di dalam maupun di luar tempat kerja terdekat, merupakan komponen kunci dari lingkungan kerja kolaboratif. Hasil kerja berbanding lurus dengan kualitas kerjasama yang telah terjalin.
4. Tingkat tanggung jawab karyawan menunjukkan tingkat penerimaan dan kinerja mereka dalam pekerjaan, tingkat akuntabilitas atas hasil usaha mereka, kualitas sumber daya yang mereka gunakan, dan perilaku sehari-hari mereka di tempat kerja.

5. Memimpin. Kapasitas pekerja untuk bertindak secara mandiri dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan langsung dari atasan.

#### **2.2.4 Tujuan Evaluasi dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan**

Tujuan melakukan tinjauan kinerja adalah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:10) menyatakan, dengan lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagai berikut

1. Pemahaman yang lebih baik mengenai apa yang diharapkan dari mereka dalam hal kinerja harus dikembangkan di kalangan pekerja.
2. Mendokumentasikan dan mengakui hasil kinerja karyawan untuk menginspirasi mereka meningkatkan, atau setidaknya mempertahankan tingkat kinerja mereka saat ini.
3. Kesempatan bagi pekerja untuk berbagi tujuan dan impiannya sekaligus belajar lebih banyak tentang posisinya saat ini.
4. Memotivasi pekerja untuk mencapai potensi penuh mereka dengan mendefinisikan atau menyusun ulang tujuan masa depan.

5. Memverifikasi bahwa rencana pelatihan serta rencana pelaksanaan dan pengembangan sejalan dengan persyaratan pelatihan; jika semuanya beres, setuju rencananya.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Dalam menentukan kinerja, pemecatan, atau kompensasi seorang karyawan.
2. Menilai kemampuan pekerja dalam melakukan tugas.
3. Untuk mengukur efektivitas seluruh tugas yang dilakukan oleh bisnis.
4. Untuk tujuan menilai efektivitas program pelatihan serta prosedur, struktur organisasi, gaya manajemen, lingkungan kerja, dan pengawasan.
5. Menjadi tolak ukur dalam menilai kebutuhan pelatihan organisasi lintas departemen.
6. Sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi intrinsik di tempat kerja, sehingga menghasilkan output yang lebih baik.
7. Untuk digunakan dalam pengambilan keputusan perekrutan dan promosi.
8. Untuk mengatasi kekurangan saat ini dan mempersiapkan pekerja masa depan untuk tanggung jawab yang lebih besar.
9. Untuk membantu peningkatan atau pengembangan kemampuan staf.
10. Melakukan perubahan atau membuat uraian tugas baru.

### 2.3 Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh orang-orang dewasa (pendidik) dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan diri peserta didik agar menjadi manusia yang paripurna sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pendidikan bisa membantu manusia untuk mengangkat harkat dan martabatnya dibandingkan manusia lainnya yang tidak berpendidikan.

Pada pelaksanaannya, pendidikan ini dikenal sebagai usaha yang berbentuk bimbingan kepada anak didik guna mengantarkan anak ke arah pencapaian cita-cita tertentu dan proses perubahan tingkah laku ke arah yang lebih baik lagi.

Menurut Undang-Undang Republik Nomor 20 Tahun 2003 yang mengatur tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha yang diselenggarakan dan bertujuan untuk menumbuhkan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran dan pengembangan potensi setiap peserta didik dalam hal kedewasaan beragama dan spiritual, disiplin diri, kecerdasan, budi pekerti, dan kemampuan memenuhi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan negaranya sendiri.

Berdasarkan uraian yang diberikan, jelas bahwa pendidikan merupakan suatu proses berkelanjutan yang bertujuan untuk mengubah sikap melalui perolehan informasi dan keterampilan.

Widhayu berpendapat bahwa pendidikan meletakkan landasan bagi pencapaian masa depan dengan membentuk, mempersiapkan, mengembangkan, dan membina keterampilan

sumber daya manusia (2017: 17). Pendidikan yang akan diberikan, khususnya menyesuaikan gelar terkini pegawai dengan persyaratan pekerjaan dan menyesuaikan pendidikan formal pegawai dengan tantangan yang dialami di bidang pekerjaan pegawai.

Pendidikan bagi umat manusia merupakan sistem dan cara yang dapat meningkatkan kualitas hidup dalam segala bidang. Dalam sejarah hidup umat manusia di muka bumi ini hampir tidak ada kelompok yang tidak mendapatkan pendidikan sebagai cara pembudayaan dan peningkatan kualitas hidup. Pendidikan pada masa sekarang ini merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat sehingga pemerintah sebagai penyelenggara pendidikan formal selalu memajukan pendidikan bagi masyarakat karena dengan pendidikan diharapkan dapat melahirkan manusia-manusia generasi penerus yang bertanggung jawab dan kreatif. Hal ini seiring dengan tujuan pendidikan nasional yang mempunyai tujuan penting bagi kelangsungan kehidupan bangsa ini. Demikian pentingnya pendidikan bagi manusia sehingga mengharuskan manusia untuk bisa mendapatkan pendidikan formal maupun nonformal.

### **2.3.1 Indikator-indikator Pendidikan**

Menurut Tanjung dalam Adibah (2014) indikator-indikator Pendidikan sebagai berikut:

- a. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang- undang tentang sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, jenjang Pendidikan formal adalah suatu tahapan pendidikan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik.

b. Spesifikasi/ Jurusan Keilmuan

Sebelum merekrut, organisasi memverifikasi bahwa departemen SDM memenuhi kebutuhan bisnis dalam hal keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Pendidikan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Ideologi

Setiap orang mempunyai hak yang melekat atas pendidikan dan kesempatan untuk belajar segera setelah mereka dilahirkan.

2. Sosial ekonomi

Setiap orang mempunyai hak yang melekat atas pendidikan dan kesempatan untuk belajar segera setelah mereka dilahirkan.

3. Sosial budaya

Pendidikan formal sangat penting bagi anak-anak, namun masih banyak orang yang gagal menyadari hal ini.

4. Perkembangan IPTEK

Pengetahuan dan keterampilan harus terus diperbarui untuk mengimbangi pertumbuhan ilmu pengetahuan

dan teknologi, agar tidak tertinggal dari negara-negara industri maju.

## 5. Psikologi

Dari sudut pandang teoritis, pendidikan merupakan sarana yang melaluinya kepribadian masyarakat dapat dibentuk menjadi lebih berguna.

### 2.4 Motivasi Kerja

Memotivasi orang untuk mengambil tindakan, baik dari dalam atau luar, sangat penting untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia. Agar seorang pekerja dapat melakukan pekerjaannya, inspirasi sangatlah penting. Karyawan yang termotivasi akan lebih mungkin melakukan upaya yang diperlukan dan menunjukkan sikap terbaiknya untuk mencapai tujuannya. Motivasi seseorang dapat diartikan sebagai dorongan internal, baik disengaja maupun tidak disadari, untuk mencapai suatu tujuan. Keinginan dan kebutuhan individu adalah motivator utama perilaku mereka. Jika dia mempunyai keinginan atau persyaratan, dia akan terdorong untuk melakukan tindakan tertentu untuk memenuhinya.

Menurut Hafidzi dkk. (2019: 52), motivasi adalah pembekalan kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat dalam diri seseorang, yang memungkinkannya berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan melakukan yang terbaik dengan kejujuran dan integritas guna mencapai kepuasan. Memotivasi orang untuk bekerja keras dan penuh semangat menuju tujuan

mereka sangatlah penting karena hal inilah yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku mereka. Agar manajer dapat mendelegasikan tugas secara efektif kepada bawahannya dan memastikan bahwa tugas tersebut berkontribusi terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan, motivasi intrinsik sangatlah penting.

Pengarahan tenaga pekerja saat melakukan pekerjaannya adalah inti dari motivasi kerja ini. Pegawai dinilai memiliki motivasi kerja yang kuat jika berusaha keras, dan motivasi rendah jika tidak berusaha. Novitasari (2017:26) menyatakan bahwa motivasi memiliki beberapa tujuan, seperti:

1. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja para pegawai
2. menyelesaikan lebih banyak pekerja dalam waktu yang lebih singkat
3. Menjamin keberlangsungan staf
4. Meningkatkan standar disiplin staf
5. Meningkatkan efisiensi pengadaan pegawai
6. Membangun hubungan kerja yang ramah
7. Menumbuhkan lebih banyak dedikasi, inovasi, dan keterlibatan di antara para pekerja
8. Meningkatkan standar tunjangan karyawan.

### 2.4.1 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi intrinsik seseorang yang merupakan suatu proses psikologis rentan terhadap pengaruh luar. Afandi (2018) menyatakan bahwa ada unsur lain yang mungkin mempengaruhi keinginan bekerja, antara lain:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan yang berdampak pada makhluk hidup, seperti pangan, air, papan, udara, dan lain sebagainya. Orang bertindak dan bekerja lebih agresif ketika mereka ingin memuaskan keinginannya.

2. Kebutuhan masa depan

Lingkungan yang damai, harmonis, dan penuh harapan hanya dapat dicapai dengan menyongsong masa depan yang sejahtera.

3. Kebutuhan harga diri

Karyawan dan masyarakat sekitar perlu merasa dihargai dan dihargai atas usahanya. Dalam dunia yang ideal, kesuksesan secara alami akan mengikuti kesuksesan. Namun, dalam praktiknya, hal ini jarang terjadi. Para pemimpin juga harus menyadari bahwa orang cenderung mencapai lebih banyak ketika status sosial atau organisasi mereka meningkat.

4. Kebutuhan prestasi kerja

Kebutuhan akan kinerja yang kompeten dan memuaskan dalam pekerjaan yang merupakan hasil dari pemanfaatan

semaksimal mungkin bakat, kemampuan, dan potensi seseorang. Tercapainya potensi maksimal seseorang dilambangkan dengan dorongan tersebut.

#### **2.4.2 Indikator Motivasi kerja**

Menurut Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5), terdapat 3 indikator kerja terdiri dari:

1. Tugas. Mengasumsikan banyak akuntabilitas individu atas pekerjaannya.
2. Hasil kerja. Cobalah yang terbaik dalam sesuatu.
3. Tugas yang sulit. Bercita-cita menjadi ahli dalam profesi pilihannya.

#### **2.5 Pengalaman**

Instruktur terbaik adalah pengalaman, oleh karena itu penting untuk memiliki pengalaman di bidang apa pun. Pembelajaran dan pemahaman yang diperoleh melalui pengalaman adalah dua sisi dari mata uang yang sama. Implikasi dari pernyataan ini adalah bahwa seseorang memperoleh kebijaksanaan melalui pelajaran hidup.

Kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu, sedangkan pengalaman adalah segala sesuatu yang dirasakan, diderita, dijalani, dan sebagainya, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Memiliki pengalaman kerja sebelumnya mungkin merupakan aset yang bagus ketika mengambil tugas baru, karena ini memberi Anda gambaran yang lebih baik tentang apa yang Anda hadapi dan bagaimana cara mengatasinya. Dari semua

yang Anda katakan, jelas bahwa mendapatkan pengalaman kerja adalah cara yang bagus untuk bersiap menghadapi pekerjaan atau karier apa pun, sungguh.

Masa kerja karyawan dan sifat pekerjaan mereka berkontribusi terhadap pengalaman kerja mereka, yang merupakan gambaran keahlian dan basis pengetahuan mereka di tempat kerja. Masa kerja seorang karyawan dalam dunia kerja diukur berdasarkan masa kerjanya, yang mencakup seluruh pekerjaan dan posisi yang dipegangnya. Jumlah waktu yang dicurahkan seorang karyawan untuk usahanya pada suatu perusahaan atau organisasi juga dikenal sebagai masa kerja. Namun demikian, terdapat kekurangan pengalaman kerja karyawan karena waktu kerja yang lebih lama dan jumlah pekerja yang lebih sedikit (Pitriyani, dkk, 2020).

Jumlah pengalaman kerja relevan yang dimiliki seorang karyawan ketika menyelesaikan tugas di perusahaan sangatlah penting. Ketika dihadapkan pada tantangan, seseorang dengan pengalaman lebih banyak pasti akan tahu apa yang harus dilakukan dengan lebih baik. Selain itu, pekerja dengan lebih banyak pengalaman akan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat karena mereka tidak perlu mempelajari keterampilan baru saat bekerja.

Pembahasan berbagai sudut pandang di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa derajat keahlian seseorang di bidangnya berbanding lurus dengan masa kerjanya; dengan kata lain, semakin

banyak tahun yang dihabiskan seseorang untuk bekerja, semakin banyak pula pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam bidang yang dipilihnya. Kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan sukses berbanding lurus dengan kuantitas pengalaman yang dimilikinya di lapangan. Individu ini sangat efisien dalam pekerjaannya. Individu yang bersangkutan juga akan mendapatkan manfaat dari pengalaman kerja dalam mempersiapkan mereka menghadapi tanggung jawab manajemen yang pada akhirnya akan mereka hadapi.

### **2.5.1 Indikator Pengalaman kerja**

Menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja, yaitu:

1) Lama waktu atau masa kerja

Seseorang mempunyai pemahaman yang baik tentang tugas dan dapat melaksanakannya dengan standar yang tinggi, yang memungkinkan evaluasi yang akurat atas waktu dan upaya yang dilakukan.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Menggunakan informasi yang sudah dimiliki pekerja tentang pekerjaan dan bisnis mereka.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas. Dalam hal keterampilan ini, yang

terpenting adalah mengetahui cara menggunakan alat dan prosedur secara maksimal.

### 2.5.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Berikut beberapa unsur yang mempengaruhi pengalaman kerja, seperti yang diungkapkan Handoko (dalam Khairani, 2019):

1) Latar Belakang Pribadi

Alasan mengapa setiap orang peduli terhadap karier, pelatihan, atau prestasi akademis seseorang. Ini mungkin mengungkap tindakan seseorang sebelumnya.

2) Bakat dan Minat

Ada hubungannya dengan kemampuan seseorang dan jumlah pihak yang berkepentingan.

3) Sikap dan Kebutuhan

Ada hubungannya dengan kekuasaan dan tugas individu. Bagaimana seseorang bertindak ketika melakukan suatu kegiatan tercermin dalam sikapnya.

4) Kemampuan Analisis

Berkaitan dengan meneliti kapasitas seseorang untuk menganalisis dan mengatur suatu tugas.

5) Keterampilan dan Kemampuan Teknik

Berhubungan dengan kompetensi seseorang dalam melakukan tugas dan metode yang terlibat dalam pekerjaan.

### 2.5.3 Manfaat dari Memiliki Pengalaman Kerja

Keuntungan-keuntungan berikut akan diberikan oleh seseorang yang telah bekerja dalam jangka waktu lebih lama dibandingkan orang lain (Muthia, 2017):

- 1) Belajar untuk lebih mempercayai orang lain ketika mereka melakukan pekerjaannya.
- 2) Memiliki lebih banyak kekuatan.
- 3) Segala sesuatunya akan berjalan lancar ketika pekerjaan dilaksanakan.
- 4) Tingkatkan pendapatan.

### 2.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai latar belakang pemikiran mengenai pro dan negatif yang dibahas dalam penelitian ini, penulis berkonsultasi dengan sejumlah karya yang dikutip dari penelitian sebelumnya. Anda tetap boleh menggunakannya sebagai referensi untuk melakukan penelitian Anda sendiri, meskipun topik dan objeknya berbeda. Beberapa artikel diskusi yang cukup mirip dengan artikel penelitian, antara lain sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Haris, Baharuddin, Aslinda & Rizal (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja pada Kantor Pusat PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep dari penelitian terdapat persamaan yaitu sama-sama fokus meneliti motivasi dan pengalaman kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2017) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Cabang Syariah Palembang” dari penelitian ini terdapat persamaan yaitu sama-sama fokus meneliti pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Asdar (2020) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, dari penelitian ini terdapat persamaan yaitu sama-sama fokus meneliti pengaruh pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu peneliti menambah variabel X pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yasa & Mayasari (2022). Dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dari penelitian ini terdapat persamaan yaitu sama-sama fokus meneliti pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaan yaitu peneliti menambah variabel X pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, Bagia & Susila (2019). Dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan” dari penelitian ini terdapat persamaan yaitu sama-sama fokus meneliti pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaan

yaitu peneliti menambah variabel X motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Basyit, Sutikno & Dwiharto (2020). Dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan” dari penelitian ini terdapat persamaan yaitu sama-sama fokus meneliti pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaan yaitu peneliti menambah variabel X motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Penelitian (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	Wahyuni, Haris, Baharuddin, Aslinda & Rizal (2021)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja pada Kantor Pusat PTA Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini secara parsial motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Pratama (2017)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini secara parsial bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

		Karyawan PT. Bank Sumsel Cabang Syariah Palembang		motivasi berpengaruh terhadap kinerja dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Asdar (2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4	Yasa & Mayasari (2022)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini bahwa secara parsial Pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
5	Wirawan, Bagia & Susila (2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini bahwa secara parsial tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
6	Basyit, Sutikno & Dwiharto	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini bahwa secara parsial tingkat

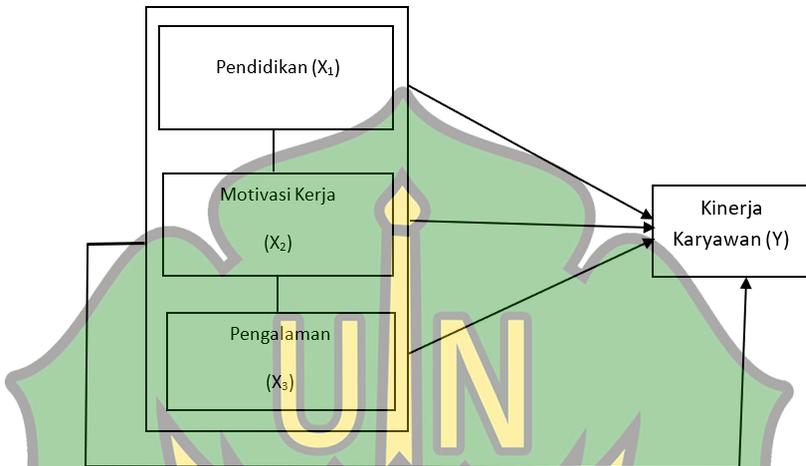
	(2020).	terhadap Kinerja Karyawan		pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
7	Halik (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pendidikan tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## 2.7 Kerangka Indikator dan Pengembangan Hipotesis

Permasalahan kinerja staf di lembaga keuangan syariah menjadi fokus penelitian ini. Peneliti akan mempelajari faktor-faktor berikut untuk menentukan kinerja karyawan dalam penelitian ini:

1. Pendidikan
2. Motivasi Kerja
3. Pengalaman

**Gambar 2.1**  
**Skema Kerangka Penelitian**



Keterangan:

1. Variabel bebas mempunyai pengaruh atau penyebab terhadap variabel terikat atau disebut juga variabel terikat. Kinerja karyawan yang dalam penelitian ini dinotasikan dengan Y sebagai variabel terikat.
2. Variabel terikat adalah hasil kali serangkaian interaksi antara sejumlah faktor bebas. Di sini X<sub>1</sub>, pendidikan, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> yang merupakan singkatan dari motivasi kerja dan pengalaman merupakan variabel bebasnya.

### 2.7.1 Pengembangan Hipotesis

Jawaban atau dugaan yang harus dievaluasi keakuratannya disebut hipotesis (Siregar, 2020:64). Berikut penjelasan bagaimana teori tersebut dikembangkan berdasarkan penelitian tersebut:

#### 2.7.1.1 Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Undang- undang Republik Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa 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. Pendidikan bisa diraih dengan berbagai bermacam cara, salah satunya Pendidikan di sekolah. Dalam penelitian Halik (2021) mengatakan bahwa secara parsial Motivasi Kerja, Displin Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian oleh Yasa & Mayasari (2022) secara simultan tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sehingga peneliti menyimpulkan:

H<sub>1</sub>: Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI cabang Keutapang.

### 2.7.1.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Hafidzi dkk. (2019: 52), motivasi adalah pembekalan kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat dalam diri seseorang, yang memungkinkannya berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan melakukan yang terbaik dengan kejujuran dan integritas guna mencapai kepuasan. Pengerahan tenaga pekerja saat melakukan pekerjaannya adalah inti dari motivasi kerja ini. Menurut penelitian Asdar (2021), baik secara parsial pendidikan maupun insentif kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja dan pendidikan, menurut penelitian tersebut:

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI cabang Keutapang.

### 2.7.1.3 Pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan

Lamanya waktu seseorang bekerja di perusahaan dan sifat pekerjaannya merupakan dua indikator pengetahuannya (Pitriyani, dkk, 2020). Menurut Sutikno dan Dwiharto (2020) yang mengacu pada penelitian Basyit, pendidikan dan pengalaman mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai. Tes yang dilakukan secara bersamaan menunjukkan bahwa pendidikan dan pengalaman berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penulis studi tersebut menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi

dan pengalaman kerja yang lebih lama akan menghasilkan pekerja yang lebih produktif:

H<sub>3</sub>: Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI cabang Keutapang.

#### **2.7.1.4 Pengaruh pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan**

Pengalaman kerja merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaannya (Pitriyani,dkk, 2020). Dalam penelitian Basyit, Sutikno & Dwiharto (2020) mengatakan bahwa secara parsial bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti menyimpulkan:

H<sub>4</sub>: Pendidikan, motivasi kerja dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI cabang Keutapang.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data numerik. Proses perhitungan statistik yang dapat digunakan untuk pengolahan atau analisis ditentukan oleh format data kuantitatif (Siregar, 2020:38). Survei yang dilakukan terhadap pegawai Bank Syariah Indonesia Cabang Keutapang di Gue Gajah, Kecamatan Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar (23352), merupakan data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini.

### **3.2 Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.2.1 Jenis Data**

Informasi yang dikumpulkan untuk penelitian ini dikenal sebagai data primer. Data primer diartikan oleh Siregaray (2020:37) sebagai informasi yang dikumpulkan oleh peneliti selain dari sumber asli atau lokasi penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini sebagian besar akan berasal dari pertanyaan survei yang diberikan kepada pegawai Bank Syariah Indonesia Cabang Keutapang.

### 3.2.2 Populasi dan Sampel

Peneliti memutuskan untuk mempelajari dan menarik kesimpulan dari obyek/subyek dengan jumlah dan kualitas tertentu, dan wilayah tersebut mencakup keseluruhan populasi (Sugiyono, 2021: 126). Menurut Bungin (2006), dalam konteks (Siregar, 2020:56), istilah “populasi” mencakup seluruh objek kajian, termasuk namun tidak terbatas pada manusia, flora, udara, gejala, nilai, peristiwa, dan cara pandang terhadap kehidupan. . Istilah “populasi” sering digunakan dalam metodologi penelitian untuk menggambarkan sekumpulan entitas yang diteliti (Siregar, 2020:56). Seluruh tiga puluh lima pekerja Bank Syariah Indonesia Cabang Keutapang dianggap sebagai bagian dari populasi penelitian. Untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini, sejumlah pekerja akan dipilih untuk menjadi responden.

Untuk mengetahui kualitas dan atribut apa yang seharusnya dimiliki suatu populasi, peneliti sering kali menggunakan metode pengumpulan data yang disebut sampel (Siregar, 2020: 56). Pengambilan sampel jenuh adalah salah satu cara untuk mengetahui berapa banyak sampel yang akan diambil. Jika peningkatan ukuran sampel tidak menghasilkan peningkatan partisipasi, informasi yang dikumpulkan dari sampel jenuh akan tetap valid (Siregar, 2020). Salah satu metode pengambilan sampel yang memperhitungkan saturasi adalah pengambilan sampel jenuh. Banyak orang menganggap sampel jenuh sebagai sampel yang maksimal karena peningkatan jumlah sampel tidak mempengaruhi partisipasi

populasi. Untuk populasi kecil dengan toleransi kesalahan yang rendah, pendekatan sampling jenuh sering digunakan. Sampel penelitian ini berjumlah 35 orang yang merupakan nasabah Bank Syariah Indonesia Cabang Keutapang.

### **3.2.3 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode utama pengumpulan data. Untuk mempelajari bagaimana sistem saat ini berdampak pada individu penting tertentu di perusahaan, peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data tentang pemikiran, perasaan, tindakan, dan sifat kepribadian mereka. Penelitian ini menggunakan format kuesioner tertutup. Dalam kuesioner tertutup, setiap pertanyaan telah diprogram sebelumnya sehingga hanya memiliki satu jawaban yang benar. Responden tidak mampu menyuarakan pemikirannya dalam survei tertutup (Siregar, 2020:44).

Kuesioner penelitian bagian pertama meliputi pendahuluan, petunjuk pengisian, dan bagian identitas responden (nama, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan jabatan). Bagian kedua merupakan instrumen penelitian yang berisi pertanyaan seputar pendidikan responden, motivasi kerja, dan pengalaman.

### **3.3 Skala Pengukuran**

Baik data itu nominal, ordinal, interval, atau rasio, serta satuan yang diperolehnya, dapat ditentukan dengan mengacu pada

skala pengukuran (Siregar, 2020:44). Mengingat pengetahuan ini, skala Likert digunakan dalam penelitian ini. Jika Anda ingin mengetahui bagaimana perasaan orang terhadap suatu hal atau pendapat mereka tentang suatu peristiwa, Anda dapat menggunakan skala Likert (Siregar, 2020). Responden pada skala Likert dibatasi untuk mencentang pernyataan yang paling menggambarkan pilihan mereka. Harus ada sistem penilaian untuk kuesioner yang telah diisi. Berikut skala likert beserta bobot penilaiannya.

**Tabel 3. 1**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot jawaban</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Siregar (2020:50)

### **3.4 Operasional Variabel Penelitian**

Sugiyono (2019) menyatakan variabel penelitian adalah ciri-ciri, kualitas, dan nilai-nilai individu, benda, atau tindakan yang digunakan peneliti untuk memahami dan mengambil kesimpulan. Secara konseptual, variabel-variabel yang telah diidentifikasi melalui penelitian dikenal sebagai variabel penelitian operasional. Tujuan dari penelitian operasional variabel adalah untuk

memastikan bahwa indikator-indikator dapat ditetapkan dengan tepat untuk setiap variabel yang diteliti. Berikut variabel yang digunakan dalam penelitian:

1. Variabel terikat (variabel dependen)

Dalam penelitian, satu variabel (variabel terikat) menjadi variabel terikat karena adanya faktor tambahan (variabel bebas) (Siregar, 2020:19):

a. Kinerja karyawan

Ketika pekerja melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan, hasil akhirnya adalah kinerja mereka dalam pekerjaan. Kinerja seorang karyawan diukur dari seberapa baik mereka memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan kepada mereka. Berikut ini adalah ukuran produktivitas pekerja:

- a. kualitas kerja
- b. kuantitas
- c. ketepatan waktu
- d. efektifitas
- e. kemandirian

2. Variabel bebas (variabel independen)

Apabila suatu variabel berpotensi mempengaruhi variabel lain, maka kedua variabel tersebut dikatakan independen (Siregar, 2020). X1, pendidikan, X2, dan X3, motivasi kerja dan pengalaman, merupakan faktor yang digunakan dalam penyelidikan ini.

a. Pendidikan ( $X_1$ )

Pendidikan adalah suatu usaha terpadu yang berupaya menumbuhkan suasana yang mendukung pembelajaran dan mengembangkan potensi setiap peserta didik dalam hal kedewasaan beragama dan rohani, pengendalian diri, intelektualitas, budi pekerti, dan kesanggupan memenuhi tuntutan masyarakat, negara, dan negara bagian (“UU Republik No. 20 Tahun 2003,” yang mengatur tentang Sistem Pendidikan Nasional). Menghadiri kelas adalah salah satu cara untuk memperoleh pengetahuan.

b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Menurut Hafidzi dkk. (2019: 52), motivasi adalah pembekalan kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat dalam diri seseorang, yang memungkinkannya berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan melakukan yang terbaik dengan kejujuran dan integritas guna mencapai kepuasan. Pengerahan tenaga pekerja saat melakukan pekerjaannya adalah inti dari motivasi kerja ini. Pegawai dinilai memiliki motivasi kerja yang kuat jika berusaha keras, dan motivasi rendah jika tidak berusaha.

c. Pengalaman ( $X_3$ )

Durasi masa kerja seseorang dan sifat pekerjaannya merupakan dua indikator luas dan dalamnya pengalaman kerja mereka, yang pada gilirannya menggambarkan

keahlian dan basis pengetahuan mereka (Pitriyani,dkk, 2020).

Definisi operasional variabel berikut diperlukan untuk memudahkan pengukuran dan pemahaman setiap variabel:

**Tabel 3. 2**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
Pendidikan ( $X_1$ )	Pendidikan adalah suatu usaha yang disengaja dan terencana untuk mewujudkan lingkungan belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara,” bunyi Undang-Undang Republik Nomor 20 Tahun 2003 yang merupakan bagian dari Sistem Pendidikan Nasional.	1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian dengan Spesifikasi keilmuan	Likert
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	Ketika orang merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja sama, jujur dalam pekerjaannya, dan melakukan upaya terbaik hingga mencapai tujuan (Hafidzi. Dkk,	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Pekerjaan yang menantang	Likert

	2019)		
Pengalaman (X <sub>3</sub> )	Durasi masa kerja seseorang dan sifat pekerjaannya merupakan dua indikator luas dan dalamnya pengalaman kerja mereka, yang pada gilirannya menggambarkan keahlian dan basis pengetahuan mereka (Pitriyani,dkk, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama waktu atau masa kerja</li> <li>2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</li> <li>3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja seseorang dalam pekerjaannya merupakan konsekuensi akhir dari kemampuan, usaha, dan kesempatannya dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Hasibuan 2018). Jika di sini kita berbicara tentang kinerja karyawan yang diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang selama bekerja, maka sudut pandang ini lebih terfokus pada sisi individu atau pribadi. Oleh karena itu, kinerja pegawai suatu organisasi atau perusahaan merupakan produk akhir dari pencapaian tujuan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	Likert

Sumber: data diolah (2022)

### 3.5 Metode Analisis Data

Menurut Moleong (2017), analisis data adalah menyusun dan mengelompokkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan dasar uraian untuk menemukan tema dan menguji hipotesis. Pengolahan

dan penyajian data, melakukan komputasi untuk mengkarakterisasi data, dan mengevaluasi hipotesis dengan menggunakan uji statistik merupakan bagian dari analisis data dalam penelitian kuantitatif (Siregar, 2020: 124). Data yang diperoleh harus tepat dan akurat, namun tidak dapat dipungkiri bahwa berbagai sumber dapat memberikan hasil yang berbeda-beda. Menganalisis data adalah proses padat karya yang menuntut stamina mental dan fisik. Peneliti tidak hanya harus menganalisis data, namun mereka juga harus membaca literatur dengan teliti untuk memvalidasi ide.

### 3.5.1 Instrumen Penelitian

Informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan pola pengukuran yang konsisten dapat diolah dan dipahami dengan penggunaan instrumen penelitian (Siregar, 2020: 75). Berikut alat penelitiannya:

#### a. Uji Validitas

Validitas mengungkapkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukurnya (ukuran valid jika mengukur kejadian secara efektif), menurut Siregar (2020). Untuk mengetahui apakah pernyataan atau pertanyaan yang digunakan untuk mendefinisikan variabel cocok digunakan uji validitas. Melihat tanda bintang pada skor keseluruhan atau membandingkannya dengan nilai  $r$  bebas korelasi menunjukkan bahwa nilai tersebut sah; langkah selanjutnya adalah menentukan angka korelasi secara statis. Uji validitas

akan dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan program Excel. Pertanyaan kuesioner dianggap sah apabila  $r$ -hitungnya lebih besar dari  $r$ -tabel yang menjadi kriteria penilaian validitas. Kuesioner dikatakan tidak valid apabila  $r$  lebih kecil dari nilai tabel (Siregar, 2016:47).

b. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui seberapa baik temuan tersebut bertahan ketika Anda menilai gejala yang sama beberapa kali dengan menggunakan alat yang sama (Siregar, 2020: 87). Sebanyak 35 pekerja Bank Syariah Indonesia Cabang Keutapang mengikuti uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program Excel. Variabel-variabel tersebut ditentukan dapat diandalkan berdasarkan standar berikut:

1. Jika  $r$ -alpha positif dan lebih besar dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika  $r$ -alpha negative dan lebih kecil dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

Pengujian nilai Cronbach Alpha merupakan cara uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini. Konstruk atau variabel yang dapat dipercaya adalah yang menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Salah satu cara untuk mengetahui apakah suatu kumpulan data mengikuti distribusi normal adalah dengan menggunakan uji normalitas. Uji statistik parametrik dapat digunakan jika data mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, uji statistik nonparametrik digunakan jika data tidak mengikuti distribusi normal. Komogorov-Smirnov merupakan uji normalitas yang digunakan. Perbandingan antara frekuensi kumulatif teoritis dan empiris/observasi inilah yang membuat teknik ini berhasil (Siregar, 2020: 153). Tingkat signifikansi pendekatan ini adalah 5%, sehingga jika lebih dari 0,05 berarti variabel tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika kurang dari 0,05 berarti variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

#### b. Uji Heteroskedastitas

Penyimpangan heteroskedastisitas tipikal, yang didefinisikan sebagai variansi yang tidak merata dari residu pengamatan dalam regresi, dapat dideteksi dengan menggunakan uji heteroskedastisitas. Residual absolut dari temuan regresi seluruh variabel independen dikorelasikan dengan menggunakan Spearman's Rank yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas ini. Menurut Ghozali (2018), heteroskedastisitas, idealnya non-heteroskedastisitas atau homoskedastisitas, muncul dalam persamaan regresi jika

signifikansi temuan korelasi kurang dari 0,5. Berikut landasan analisis heteroskedastisitas:

- 1) Heteroskedastisitas dikenali apabila terlihat suatu pola tertentu, yaitu titik-titik yang membentuk pola yang teratur.
- 2) Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik pada sumbu  $y$  tidak mengikuti pola yang berbeda dan tidak menyebar di atas atau di bawah 0.

c. Uji Multikolinieritas

Hubungan sempurna antara variabel independen diperiksa menggunakan uji multikolinieritas. Karena kesalahan standar menjadi tidak terbatas dan koefisien regresi untuk variabel tidak dapat ditentukan jika selama pengujian ditemukan bahwa variabel independen saling bergantung, pengujian tidak dapat dilanjutkan ke langkah berikutnya (Ghozali,2018).

### 3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Sebagai perpanjangan dari model regresi linier asli, analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk menyimpulkan dampak serangkaian faktor independen terhadap variabel dependen atau untuk meramalkan permintaan di masa depan berdasarkan data historis. penggunaan sebelumnya. Menurut Siregar (2020:405), variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas bila menggunakan pendekatan regresi berganda. Persamaan untuk regresi linier berganda diberikan di bawah ini:

Rumus:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Keterangan:

**Y** : Kinerja Karyawan

**A** : Konstanta

**$\beta_1, \beta_2, \beta_3$**  : Koefisien regresi

**$X_1$**  : Pendidikan

**$X_2$**  : Motivasi Kerja

**$X_3$**  : Pengalaman

**e** : Standar error

### 3.7 Uji Hipotesis

Uji independen sample t-test digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t sampel untuk memutuskan menerima atau menolak suatu hipotesis.

#### 3.7.1 Uji Parsial (t)

Apakah kita ingin mengetahui apakah faktor  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  latar belakang pendidikan karyawan, tingkat keinginan mereka terhadap pekerjaan, dan tingkat pengalaman mereka memiliki dampak besar terhadap kinerja kita (Y), kita dapat menggunakan t tes untuk mengetahuinya. Berikut adalah proses pengambilan keputusan:

- a. Menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) jika nilai thitung lebih besar dari ttabel. Dengan diterimanya  $H_1$  maka dapat dikatakan bahwa variabel independen mempunyai

pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen.

Ha: Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor independen

H0: Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor independen

- b. Memverifikasi tingkat signifikansi, kemungkinannya adalah 0,05. Jika tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

### 3.7.2 Uji F (F-test)

Untuk menguji potensi interaksi antara kinerja karyawan (Y), pencapaian pendidikan (X1), motivasi intrinsik (X2), dan masa pengalaman (X3), digunakan uji F. Berikut persyaratan uji F:

- a. Menolak H0 apabila  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  yang ditentukan dengan membandingkan kedua nilai tersebut. Karena variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen, kami menerima H1.

Ha: terdapat pengaruh secara simultan antara latar pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan BSI KCP Keutapang

H<sub>0</sub>: tidak berpengaruh secara simultan antara pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan BSI KCP Keutapang

- b. Membandingkan nilai signifikan probabilitas 0,05
1. Apabila nilai sig <0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> diterima.
  2. Apabila nilai sig >0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

### 3.8 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

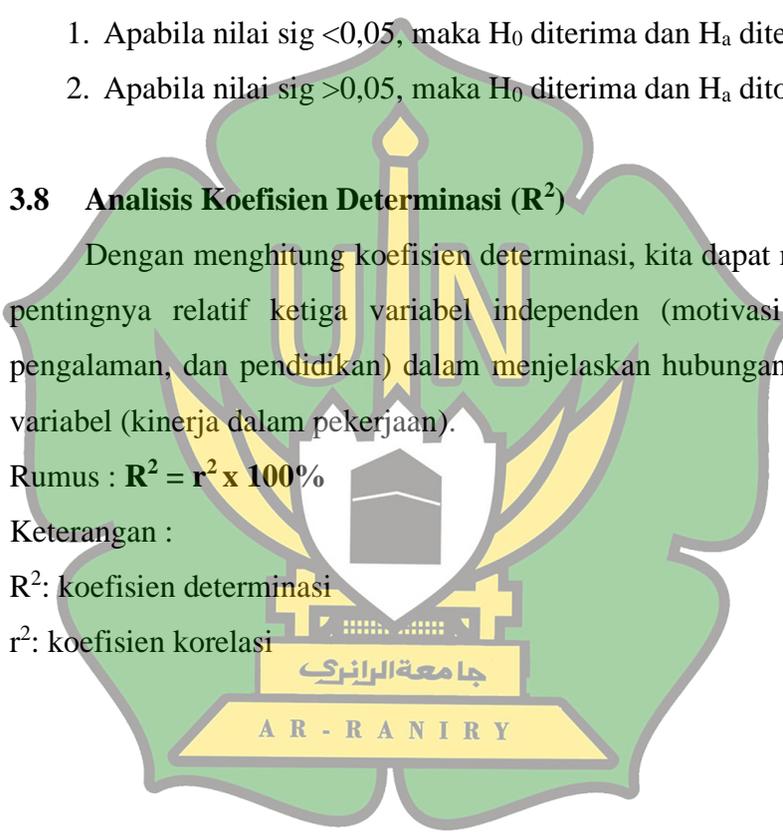
Dengan menghitung koefisien determinasi, kita dapat melihat pentingnya relatif ketiga variabel independen (motivasi kerja, pengalaman, dan pendidikan) dalam menjelaskan hubungan kedua variabel (kinerja dalam pekerjaan).

Rumus :  $R^2 = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

R<sup>2</sup>: koefisien determinasi

r<sup>2</sup>: koefisien korelasi



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

##### **4.1.1 Sejarah Bank Syariah Indonesia (BSI)**

Pada tahun 2016, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyusun strategi untuk meningkatkan penggunaan pembiayaan syariah di Indonesia. Selain itu, pada tahun 2019, OJK juga mendesak agar PT Bank Syariah Mandiri, PT Bank BNI Syariah, PT Bank BRI Syariah, Unit Usaha Syariah, dan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk antara lain bergabung dengan badan usaha syariah milik pemerintah lainnya, dan bank. Menjelang pertengahan tahun 2020, Menteri BUMN Erick Thohir berencana menggabungkan empat bank syariah yang dikuasai negara: BRI Syariah, BNI Syariah, BTN Syariah, dan Mandiri Syariah. Pada Oktober 2020, pemerintah mengumumkan bahwa Mandiri Syariah, BNI Syariah, dan BRI Syariah, tiga bank Himbara, akan digabung menjadi satu bank syariah. Hal ini terjadi pada paruh kedua tahun 2020. Setelah merger dengan bank syariah Himbara, entitas hasil merger tersebut resmi bernama PT Bank Syariah Indonesia Tbk dua bulan kemudian.

Ketiga usaha perbankan syariah tersebut secara resmi diberi izin bergabung pada 27 Januari 2021 oleh OJK, dengan surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Secara terpisah, pada 1 Februari 2021, Presiden Joko Widodo resmi meluncurkan BSI.

Berikut daftar pemegang saham BSI: Sebanyak 50,83 persen pemegang saham PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, 24,8 persen dari PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, 17,25% dari PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dan 17,25% dari PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dan kurang dari 5 persen dari pemegang saham lainnya. Sebagai hasil dari penggabungan tiga lembaga keuangan yang berbeda, BSI menawarkan lebih banyak layanan, basis klien yang lebih besar, dan kapasitas modal yang lebih tinggi dibandingkan bank syariah lainnya. Guna memastikan BSI mampu bersaing di tingkat dunia, Kementerian BUMN telah menyuarakan dukungannya terhadap perusahaan tersebut.

#### **4.1.2 Bank Syariah Indonesia (BSI)**

Bank Syariah Indonesia (BSI) didirikan melalui penggabungan PT Bank BNI Syariah, PT Bank BRI Syariah Tbk, dan PT Bank Syariah Mandiri. Ketiga organisasi perbankan syariah tersebut resmi mendapat izin merger oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada 27 Januari 2021 dengan surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Secara terpisah, pada 1 Februari 2021, Presiden Joko Widodo resmi meluncurkan BSI. Kami yakin BSI dapat menetapkan standar perbankan syariah di Indonesia yang berpikiran maju, ramah, dan fokus pada kebutuhan masyarakat.

### 4.1.3 Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia (BSI)

#### a. Visi

“Unggul dan masuk dalam taraf top 10 Global Islamic Bank”

#### b. Misi

a) Dapat memberikan solusi keuangan syariah di Indonesia dengan harapan dapat melayani lebih dari 20 juta nasabah dan menjadi 5 bank teratas berdasarkan asset dan nilai buku sebesar 50 triliun pada tahun 2025.

b) Masuk ke 5 besar bank yang profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2) yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.

c) BSI menjadi perusahaan terbaik dan kebanggaan para talenta Indonesia.

## 4.2 Deskripsi Responden

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Anggota staf dari BSI cabang Keutapang berpartisipasi sebagai tanggapan. Ada dua bagian dalam kuesioner penelitian: satu berhubungan dengan identifikasi responden, dan yang lainnya berhubungan dengan variabel penelitian. X1, Pendidikan, X2, dan X3, Motivasi Kerja, merupakan faktor independen dalam penelitian

ini. Sementara itu, Y mewakili kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat.

Dengan menggunakan *Google Form*, peneliti melakukan survei terhadap 35 pekerja di BSI Cabang Keutapang untuk mengumpulkan data.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	22	62,9
Perempuan	13	37,1
Total	35	100

Sumber: Data Diolah (2024)

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari total jumlah responden, 22 orang (atau 62,9% dari total) adalah laki-laki. Responden ini merupakan pegawai Bank BSI cabang Keutapang. Sebelas perempuan lainnya, atau 37,1% dari total keseluruhan, mengisi survei sebagai pekerja. Gambar 4.2 menampilkan rincian tanggapan berdasarkan gender.



**Gambar 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

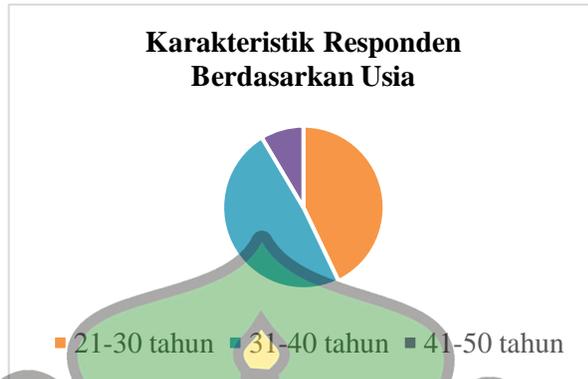
Usia responden dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu 21-30 tahun, 31-40 tahun dan 41-50 tahun.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-30 tahun	15	42,9
31-40 tahun	17	48,6
41-50 tahun	3	8,6
Total	35	100

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui usia responden mayoritas berusia 31-40 tahun sebanyak 17 orang, sisanya 15 orang untuk yang berusia 21-30 tahun dan 3 orang yang berusia 41-50 tahun. Gambaran responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar 4.3



**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir dari responden dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu SMA/SMK Sederajat, S1 dan S2. Berikut tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir, sebagaimana terlihat pada tabel 4.3

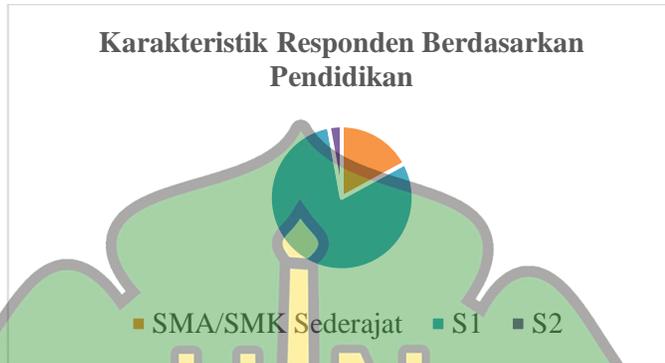
**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK Sederajat	6	17,1
S1	28	80
S2	1	2,9
Total	35	100

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui pendidikan terakhir dari responden bahwa mayoritas adalah lulusan S1 sebanyak 28 orang, sisanya tamatan SMA/SMK sederajat sebanyak 6 orang

dan lulusan S2 sebanyak 1 orang. Gambaran responden berdasarkan pendidikan terlihat pada gambar 4.4



**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

#### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Pendidikan, dorongan intrinsik di tempat kerja, dan pengalaman bertahun-tahun menjadi variabel penelitian ini. Sedangkan tergantung kinerja pegawai. Kuesioner Google Forms yang terdiri dari tiga belas pertanyaan dikirimkan kepada staf di BSI cabang Keutapang guna mengumpulkan data deskriptif responden. Secara spesifik terdapat lima pertanyaan mengenai kinerja pegawai (Y), dua pertanyaan mengenai pendidikan (X1), tiga pertanyaan mengenai motivasi kerja (X2), dan dua pertanyaan mengenai pengalaman (X3). Ada spektrum skala analisis deskriptif:

1,00 – 1,80 : Sangat rendah

1,81 – 2,60 : Rendah

2,61 – 3,40 : Sedang

3,41 – 4,20 : Tinggi

4,21 – 5,00 : Sangat tinggi

#### 4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pendidikan ( $X_1$ )

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Pendidikan**

No.	Pertanyaan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Rata-Rata
X <sub>1.1</sub>	Bidang keilmuan pendidikan yang saya tempuh sebelumnya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	7	11	11	5	1	35	123	3,51
X <sub>1.2</sub>	Jenjang Pendidikan yang sudah dicapai dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan agar mendukung keberhasilan perusahaan.	13	14	7	1	0	35	144	4,11
A R - Total Rata-Rata									3,81

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel pendidikan masuk dalam rentang skala tinggi dengan nilai sebesar 3,76 seperti terlihat pada tabel di atas. Berdasarkan tanggapan terhadap variabel pendidikan, dapat disimpulkan bahwa rata-rata masyarakat setuju.

### 4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Motivasi Kerja**

No.	Pertanyaan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Rata-Rata
X <sub>2.1</sub>	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan saya	21	12	1	1	0	35	158	4,51
X <sub>2.2</sub>	Selama saya bekerja, saya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik	8	15	10	2	0	35	134	3,83
X <sub>2.3</sub>	Saya menyukai tantangan dalam mengerjakan sesuatu	8	14	10	3	0	35	132	3,77
Total Rata-Rata									4,04

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, nilai variabel motivasi kerja sebesar 4,04 termasuk dalam rentang skala tinggi menurut analisis deskriptif. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban yang diberikan responden untuk setiap pertanyaan pada variabel motivasi kerja adalah setuju.

### 4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pengalaman (X<sub>3</sub>)

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Pengalaman**

No.	Pertanyaan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Rata-Rata
X <sub>3.1</sub>	Lama saya bekerja telah memudahkan saya dalam memahami tugas dalam pekerjaan	18	12	2	3	0	35	150	4,29
X <sub>3.2</sub>	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan di perusahaan	11	19	3	2	0	35	144	4,11
X <sub>3.3</sub>	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.	11	16	7	1	0	35	142	4,06
Total Rata-Rata									4,15

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, nilai variabel pengalaman sebesar 4,15 termasuk dalam rentang skala tinggi menurut analisis deskriptif. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban yang diberikan responden untuk setiap pertanyaan pada variabel pengalaman adalah setuju.

### 4.3.4 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Kinerja Karyawan**

No.	Pertanyaan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Rata-Rata
Y <sub>1</sub>	Dalam bekerja saya mampu memenuhi standar atau persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan	8	22	4	1	0	35	142	4,06
Y <sub>2</sub>	Kuantitas kerja yang dibebankan oleh perusahaan selalu saya selesaikan dengan baik	11	17	6	1	0	35	143	4,09
Y <sub>3</sub>	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu	9	18	7	1	0	35	140	4,00
Y <sub>4</sub>	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan efektif	13	15	5	2	0	35	144	4,11
Y <sub>5</sub>	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri yang diberikan oleh perusahaan.	12	18	3	2	0	35	145	4,14
Total Rata-Rata									4,08

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data diatas, nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,08 termasuk dalam rentang skala tinggi menurut analisis deskriptif. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban yang diberikan responden untuk setiap pertanyaan pada variabel pengalaman adalah setuju.

#### 4.4 Deskripsi Statistik Variabel

**Tabel 4.8**  
**Deskriptif Statistik Variabel**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan	35	4	10	3,82	1,629
Motivasi Kerja	35	6	15	4,03	1,967
Pengalaman	35	6	15	4,15	2,227
Kinerja Karyawan	35	10	25	4,08	3,192
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Data Diolah (2024)

Data pada tabel di atas menunjukkan terdapat standar deviasi sebesar 1,629 dan nilai rata-rata sebesar 3,82 untuk variabel pendidikan. Didapatkan mean sebesar 4,03 dan standar deviasi sebesar 1,967 untuk variabel motivasi kerja. Rata-rata sebesar 4,15 dan deviasi standar sebesar 2,227 diberikan pada variabel pengalaman. Skor rata-rata sebesar 4,08 dan standar deviasi sebesar 3,192 diberikan pada variabel kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai jawaban yang sesuai dengan pendapat responden.

## 4.5 Uji Instrumen Penelitian

### 4.5.1 Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk menentukan apakah setiap pernyataan atau pertanyaan yang diperiksa perlu dihilangkan atau diubah karena dianggap kurang valid. Untuk memastikan penelitian ini sah, 35 peserta disurvei menggunakan Google Formulir, dan uji korelasi Pearson SPSS digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka kuesioner dianggap sah. Derajat kebebasan ( $df$ ) =  $(N-2) = 33$  merupakan rumus untuk memperoleh  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan menggunakan data distribusi *product moment* diperoleh  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini sebesar 0,3338. Berikut hasil uji validitasnya:

#### 1. Uji Validitas Kuesioner Variabel Pendidikan ( $X_1$ )

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Kuesioner Variabel Pendidikan**

Jumlah Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Sig.	Hasil
$X_{1,1}$	0,891	0,3338	0,000	Valid
$X_{1,2}$	0,814	0,3338	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah(2024)

Seluruh faktor pendidikan ternyata mempunyai hasil uji validitas yang valid seperti terlihat pada tabel di atas. Setelah dilakukan pengujian, terlihat nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,3338 yang menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05.

## 2. Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 4.10**

**Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja**

Jumlah Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Sig.	Hasil
$X_{2,1}$	0,830	0,3338	0,000	Valid
$X_{2,2}$	0,815	0,3338	0,000	Valid
$X_{2,3}$	0,754	0,3338	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah(2024)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh faktor insentif kerja adalah sah. Setelah dilakukan pengujian, terlihat bahwa nilai  $r_{tabel}$  yang diperoleh dari rumus  $r_{hitung} > r_{tabel}$  adalah sebesar 0,3338 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

## 3. Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengalaman ( $X_3$ )

**Tabel 4.11**

**Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengalaman**

Jumlah Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Sig.	Hasil
$X_{3,1}$	0,905	0,3338	0,000	Valid
$X_{3,2}$	0,915	0,3338	0,000	Valid
$X_{3,3}$	0,824	0,3338	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah(2024)

Seluruh variabel pengalaman ternyata memiliki skor valid dalam uji validitas, seperti terlihat pada tabel di atas. Setelah dilakukan pengujian, terlihat bahwa nilai  $r_{tabel}$  yang diperoleh dari rumus  $r_{hitung} > r_{tabel}$  adalah sebesar 0,3338 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

#### 4. Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.12**  
**Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan**

Jumlah Item	$r_{hitung}$	$R_{tabel}$	Sig.	Hasil
Y <sub>1</sub>	0,879	0,3338	0,000	Valid
Y <sub>2</sub>	0,871	0,3338	0,000	Valid
Y <sub>3</sub>	0,769	0,3338	0,000	Valid
Y <sub>4</sub>	0,812	0,3338	0,000	Valid
Y <sub>5</sub>	0,763	0,3338	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah(2024)

Seluruh faktor kinerja pegawai memperoleh hasil uji validitas yang valid, seperti terlihat pada tabel di atas. Setelah dilakukan pengujian, terlihat bahwa nilai  $r_{tabel}$  yang diperoleh dari rumus  $r_{hitung} > r_{tabel}$  adalah sebesar 0,3338 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

#### 4.5.2 Uji Realibitas

Hanya pertanyaan yang lolos penilaian validitas yang akan diuji reliabilitasnya. Pengujian ini dirancang untuk mengetahui apakah temuan suatu pengukuran konsisten bila diulangi dalam keadaan yang sama dan dengan alat ukur yang sama. Menurut Siregar (2020:87), suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan bila nilai Alpha Cornbachnya lebih dari 0,6 dan tidak dapat diandalkan bila kurang dari 0,6. Tabel berikut menampilkan hasil pengujian reliabilitas:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabel**

No	Variabel	Jumlah Item	<i>Alpha Cornbach</i>	keterangan
1	Pendidikan ( $X_1$ )	2	0,619	Reliabel
2	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	3	0,703	Reliabel
3	Pengalaman ( $X_3$ )	3	0,885	Reliabel
4	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	5	0,873	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Karena nilai Cornbach Alpha lebih dari 0,6 maka nilai variabel pendidikan, motivasi kerja, pengalaman, dan kinerja karyawan dapat dikatakan dapat diandalkan seperti terlihat pada tabel di atas. 0,619 merupakan nilai Cornbach's alpha untuk variabel pendidikan. 0,703 merupakan nilai Cornbach's alpha untuk variabel motivasi kerja. Variabel pengalaman memiliki nilai Cornbach's alpha sebesar 0,885, sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,873.

## 4.6 Hasil Penelitian

### 4.6.1 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah faktor pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSI cabang Keutapang menjadi tujuan utama penelitian ini. Temuan survei yang dikirimkan kepada orang-orang di masa lalu digunakan dalam analisis ini. Berikut tiga uji yang membentuk uji asumsi klasik:

## 1. Uji Normalitas

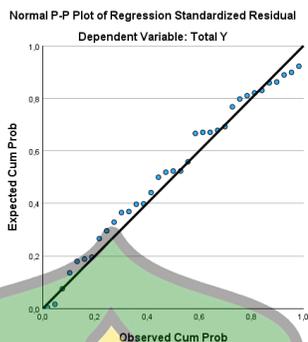
Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data populasi yang diteliti mengikuti distribusi normal. Uji statistik parametrik akan sesuai jika data mengikuti distribusi normal; tes nonparametrik akan lebih tepat dalam kasus ini. Tes Kolmogorov-Smirnov adalah salah satu alat untuk mengetahui apakah ada masalah dengan keadaan normal. Jika p-value lebih besar dari 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal menurut teknik ini. Berikut adalah tabel hasil uji normalitas:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		
		Understandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56015000
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.069
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Diolah (2024)

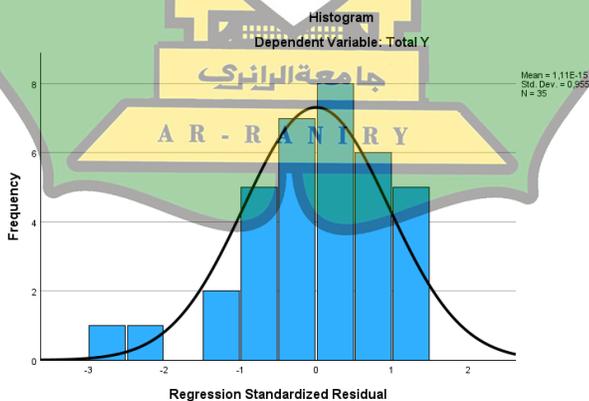
Data dalam penelitian ini diketahui mengikuti distribusi normal, seperti terlihat pada tabel diatas dari uji Kolmogorov-Smirnov dimana nilai signifikansinya sebesar  $0,200 > 0,05$ . Gambar 4.5 dan 4.6 di bawah ini masing-masing menunjukkan hasil uji histogram dan plot probabilitas normal yang menunjukkan temuan uji normalitas:



**Gambar 4.4**  
**Hasil Normal Probability Plot**

Sumber: Data Diolah (2024)

Karena titik-titik pada diagram plot tersebar merata dan mengikuti garis lurus, maka terlihat jelas bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal, seperti terlihat pada gambar di atas.



**Gambar 4.5**  
**Hasil Uji Histogram**

Sumber: Data Diolah (2024)

Garis histogram pada gambar sebelumnya mengikuti distribusi normal, menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti pola yang sama.

## 2. Uji Multikolinieritas

Jika Anda memiliki model regresi linier berganda dengan variabel independen (tidak berkorelasi), Anda dapat menggunakan uji multikolinieritas untuk mengetahuinya. Jika tidak terdapat multikolinieritas, maka uji regresi dianggap menghasilkan temuan yang memuaskan. Berikut tata cara pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas berdasarkan nilai Variance Inflation Factor dan Tolerance:

1. Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang diuji dan sebaliknya.
2. Jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$  maka dapat diartikan terjadi multikolinieritas pada data yang diuji dan sebaliknya (Savitri, dkk: 2021 : 4)

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collineary Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Pendidikan ( $X_1$ )	0,580	1,723	Tidak Multikolinieritas
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,369	2,709	Tidak Multikolinieritas
Pengalaman ( $X_3$ )	0,434	2,306	Tidak Multikolinieritas

Sumber: Data Diolah (2024)

Ketiga faktor yang nilai toleransinya lebih dari 0,10 adalah pendidikan (0,580), motivasi kerja (0,369), dan pengalaman (0,434), seperti terlihat pada tabel di atas. Masing-masing dari ketiga variabel pendidikan, dorongan kerja, dan pengalaman memiliki nilai VIF di bawah 10 (masing-masing 1,723, 2,709, dan 2,306). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penelitian tidak menunjukkan multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas membandingkan varians sisa beberapa data untuk melihat apakah model regresi memperhitungkan varians yang tidak merata. Salah satu pendekatan untuk memeriksa heteroskedastisitas adalah melalui uji Park. Variabel-variabel yang diteliti dapat diketahui dengan menggunakan uji Park apabila menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Untuk melakukan uji park, terlebih dahulu harus menjumlahkan residunya, kemudian mengkonversinya menggunakan teknik LN (Logaritma Natural), kemudian melakukan regresi terhadap variabel bebasnya. Model regresi akan optimal bila tidak terjadi heteroskedastisitas:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	keterangan
Pendidikan	0,233	Tidak Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,205	Tidak Heteroskedastisitas
Pengalaman	0,896	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah(2024)

Signifikansi masing-masing variabel independen dapat dilihat pada data pada tabel di atas. Ketiga variabel independen masing-masing pendidikan (X1), motivasi kerja (X2), dan pengalaman (X3) memiliki nilai signifikan antara 0,234 hingga 0,896. Variabel-variabel dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

#### 4.6.2 Analisis Regresi Linear berganda

Untuk mengetahui apakah variabel terikat (atau bebas tanggungan) berhubungan dengan variabel bebas (atau bebas) dalam suatu model regresi digunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan kinerja pegawai BSI Keutapang (Y) dengan faktor X1, X2, dan X3 yang berkaitan dengan pendidikan, motivasi, dan pengalaman kerja. Berikut hasil analisis linear berganda:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,896	1,810
	Pendidikan	,019	,226
	Motivasi Kerja	,777	,234
	Pengalaman	,661	,191

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,896 + 0,019X_1 + 0,777X_2 + 0,661X_3 + e$$

Keterangan :

1. Nilai konstanta pada uji ini yaitu sebesar 2,896 artinya apabila variabel pendidikan, motivasi kerja dan pengalaman memiliki nilai 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 2,896.
2. Nilai koefisien pada variabel pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 0,019 artinya apabila variabel pendidikan naik 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,019. Dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,777 artinya apabila variabel motivasi kerja naik 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,777. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien pada variabel pengalaman ( $X_3$ ) sebesar 0,661 artinya apabila variabel pengalaman naik 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 4.6.3 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Jika memiliki model regresi dengan variabel independen dan ingin mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel dependen, Anda dapat menggunakan uji t. Berdasarkan tabel distribusi t, nilai t-value yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 2,0395. Berikut temuan uji t uji parsial:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1,600	,120
	Pendidikan	-,084	,933
	Motivasi Kerja	3,315	,002
	Pengalaman	3,459	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa :

1.  $H_0$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak karena nilai  $t_{hitung} -0,084 < t_{tabel} 2,0395$  dan nilai signifikan  $0,933 > 0,05$  menunjukkan bahwa variabel pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,315 > t_{tabel} 2,0395$  dan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga menyebabkan penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_{a2}$ .

3. Nilai  $t_{hitung}$  3,459 >  $t_{tabel}$  2,0395 dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, kita mungkin menolak  $H_0$  dan menerima  $H_{a3}$ .

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dilakukannya banyak pengujian sekaligus adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen; Tes semacam ini dikenal dengan tes simultan. Dalam pengujian simultan nilai  $F_{hitung}$  diasumsikan lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ ; jika demikian, kita boleh menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , dan jika sebaliknya, kita dapat menerima  $H_0$ . Penelitian ini menggunakan tingkat probabilitas 5% dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,911 untuk analisisnya.

Rumus mencari  $F_{tabel}$  dengan Derajat bebas (Db) :

$$Db_1 = k - 1$$

$$= 4 - 1$$

$$= 3$$

$$Db_2 = n - k$$

$$= 35 - 4$$

$$= 31$$

Keterangan :

N = Jumlah sampel

K = Jumlah Variabel ( Bebas + Terikat )

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,642	3	87,881	32,919	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	82,758	31	2,670		
	Total	346,400	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Motivasi Kerja						

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari uraian di atas terlihat bahwa faktor pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank BSI Cabang Keutapang ( $F_{hitung} = 32,919 > F_{tabel} = 2,911$ ,  $p = 0,000$ ). Hasilnya, kita dapat menyimpulkan bahwa  $H_a$  benar dan menolak  $H_0$ .

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Salah satu cara untuk mengetahui seberapa baik suatu variabel dapat menjelaskan variabel lainnya adalah dengan melakukan uji koefisien determinasi. Sebaiknya nilai  $R_2$  lebih

tinggi dan mendekati 1. Berikut tabel hasil penentuan koefisien determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 <sup>a</sup>	,761	,738	1,634
a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Motivasi Kerja				

Sumber: Data Diolah (2024)

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh sebesar 73,8% terhadap kinerja karyawan karena nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,738 atau 73,8% seperti terlihat pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh dominan variabel independen terhadap variabel dependen. Selain variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, 26,2% dari total variabel tersebut dipengaruhi oleh faktor lain.

#### 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Kinerja pegawai BSI KCP Keutapang dipengaruhi oleh tiga variabel independen yaitu pendidikan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan pengalaman ( $X_3$ ). Hal ini sesuai dengan hasil pengujian penelitian yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Kinerja pegawai BSI KCP Keutapang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu pendidikan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan pengalaman ( $X_3$ ) yang semuanya

merupakan variabel bebas yang mempunyai pengaruh besar terhadap variabel terikat.

Dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,738 atau 73,8% pada uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), dapat disimpulkan bahwa pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman mempunyai pengaruh sebesar 73,8% terhadap kinerja karyawan. Namun, faktor-faktor yang tidak terkait dengan penelitian ini menyumbang separuh dari total keseluruhan, atau 26,2%. Berikut hasil penelitian yang diperoleh dari data yang dikumpulkan dari responden Google *Forms*:

#### **4.7.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BSI KCP Keutapang**

Hasil analisis statistik berdasarkan 35 respon pegawai BSI KCP Keutapang menunjukkan bahwa variabel pendidikan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai BSI KCP Keutapang karena nilai  $t_{hitung} -0,084 < t_{tabel}$  sebesar 2,0395 dan nilai signifikansinya sebesar  $0,933 > 0,05$ . Oleh karena itu  $H_0$  dapat diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas pekerja tidak berhubungan dengan tingkat pendidikannya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Asfirawati Halik (2021) dengan judul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat daerah kabupaten Jeneponto. Hasil penelitian ini adalah pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

dengan nilai signifikan  $0,157 > 0,05$ . Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhuar Harry Pratama (2017) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Cabang Syariah Palembang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pendidikan berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Cabang Syariah Palembang artinya bahwa semakin tinggi pendidikan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

#### **4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BSI KCP Keutapang**

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, menurut penelitian yang telah dilakukan. Sebanyak 35 siswa BSI KCP Keutapang Aceh Besar mengikuti survei tersebut. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan, berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner online, diperoleh hasil uji  $t$  sebesar 3,315 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,0395. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Dari sini dapat disimpulkan bahwa derajat kinerja yang diberikan oleh para pekerja BSI KCP Keutapang berhubungan langsung dengan tingkat motivasi kerja mereka. Akibatnya, pekerja yang mempunyai motivasi tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik akan lebih mungkin melakukan hal tersebut.

Menurut Hafidzi dkk. (2019: 52), motivasi adalah pembekalan kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat dalam diri seseorang, yang memungkinkannya berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan melakukan yang terbaik dengan kejujuran dan integritas guna mencapai kepuasan. Pengerahan tenaga pekerja saat melakukan pekerjaannya adalah inti dari motivasi kerja ini. Pegawai dinilai memiliki motivasi kerja yang kuat jika berusaha keras, dan motivasi rendah jika tidak berusaha. Ada dua sumber motivasi karyawan: internal dan eksternal. Motivasi kerja internal bermanifestasi sebagai akuntabilitas pribadi atas penyelesaian tugas, namun motivasi kerja eksternal dapat berbentuk insentif moneter seperti asuransi kesehatan dan kenaikan gaji yang ditawarkan oleh pemberi kerja.

Penelitian sebelumnya oleh Yasa dkk. (2022) tentang pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mendukung temuan penelitian ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan motivasi kerja. Konsekuensinya, organisasi berkomitmen untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan lebih banyak pengetahuan dan motivasi.

#### **4.7.3 Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Pada BSI KCP Keutapang**

Bukti yang ada menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebelumnya secara signifikan meningkatkan kinerja dalam pekerjaan. Sebanyak 35 siswa BSI KCP Keutapang Aceh Besar

mengikuti survei tersebut. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan data yang diperoleh dari survei online yang menunjukkan hasil uji t sebesar 3,459 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,0395 (yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Oleh karena itu, kinerja BSI KCP Keutapang akan dipengaruhi secara positif oleh banyaknya pengalaman yang dimiliki personelnnya.

Tingkat pengetahuan dan kompetensi seseorang sehubungan dengan pekerjaannya dapat diukur dengan menghitung jumlah tahun mereka bekerja; oleh karena itu, tingkat pengalaman seseorang meningkat berbanding lurus dengan jumlah tahun mereka bekerja. Kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan sukses berbanding lurus dengan kuantitas pengalaman yang dimilikinya di lapangan. Individu ini sangat efisien dalam pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Basyit, Sutikno, dan Dwiharto (2020) mengenai dampak tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan mendukung temuan penelitian ini. Studi ini menemukan bahwa seluruh metrik kinerja yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan CV memiliki dampak yang baik dan simultan. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,315 dihitung oleh Maya Elephant dengan menggunakan hasil uji t; hal ini lebih tinggi dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,03693, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih rendah dari ambang batas 0,05.

#### **4.7.4 Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Pada BSI KCP Keutapang**

Nilai F hitung sebesar 32,919 dan p-value sebesar 0,000 berdasarkan temuan uji F. Nilai F hitung sebesar 32,919 lebih tinggi dari nilai F kritis sebesar 2,911 pada tabel, sedangkan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Bukti seperti ini menunjukkan bahwa pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman semuanya berperan dalam membentuk produktivitas pekerja BSI KCP Keutapang. Nilai R squared sebesar 0,738 yaitu 73,8% yang berarti pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman merupakan tiga faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BSI KCP Keutapang. Akibat variabel atau sebab luar, sisanya 26,2% (100% - 73,8%).

Karyawan berkinerja lebih baik bila mereka terdidik dengan baik, termotivasi, dan memiliki pengalaman kerja yang relevan. Peningkatan satu satuan pada variabel pendidikan akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,019 satuan, karena sejauh ini variabel pendidikan mempengaruhi kinerja. Terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai; Peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,777 satuan. Demikian pula peningkatan satu satuan pada variabel pengalaman akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,661 satuan. Temuannya menunjukkan bahwa variabel pendidikan

sebesar 0,019, variabel motivasi kerja sebesar 0,777, dan variabel pengalaman sebesar 0,661.

Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman semuanya berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini penting karena kualitas kerja karyawanlah yang mendorong kesuksesan perusahaan. Dari acara yang diselenggarakan oleh pihak bank terlihat jelas bahwa para pekerja BSI KCP Keutapang memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja sebaik mungkin. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bidang lain yang menjadi fokus perbankan syariah ketika merekrut staf baru. Hal ini karena tenaga kerja yang terdidik dan berpengalaman merupakan aset bagi bisnis apa pun.

Penelitian Sri Asfirawati Halik (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Jeneponto” menguatkan temuan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Jeneponto dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keempat faktor yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, dan pengalaman. Pada saat yang sama, ditemukan bahwa unsur-unsur yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan berdampak signifikan terhadap kinerja mereka.

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan berikut dapat ditarik dari data dan analisis yang dibahas pada bab sebelumnya:

1. Kinerja pegawai Bank BSI KCP Keutapang tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} -0,084 < t_{tabel} 2,0395$  dan tingkat signifikansi  $0,933 > 0,05$ .
2. Pada Bank BSI KCP Keutapang, kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja. Tingkat signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,315 > t_{tabel} 2,0395$  memberikan bukti mengenai hal tersebut.
3. Kinerja pegawai Bank BSI KCP Keutapang dipengaruhi oleh tingkat pengalamannya. Tingkat signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,459 > t_{tabel} 2,0395$  menunjukkan hal tersebut.
4. Tiga variabel yang mempunyai pengaruh baik dan besar terhadap kinerja pegawai BSI KCP Keutapang (Y) adalah pendidikan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan pengalaman ( $X_3$ ). Dapat ditunjukkan bahwa  $F_{hitung} (32,919) > F_{tabel} (2,911)$  dan tingkat signifikansi  $(0,000) < 0,05$ .

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti memberikan beberapa saran atau masukan sebagai berikut :

1. Agar mahasiswa dapat melakukan penelitian yang lebih baik di masa depan, diharapkan mereka memperbanyak jumlah variabel dan responden yang mereka pekerjakan, serta melakukan penelitian di lokasi lain.
2. Tujuan Bank BSI KCP Keutapang adalah merekrut orang-orang yang dapat memberikan dampak positif bagi kesuksesan perusahaan dengan memanfaatkan pendidikan dan pengalaman kerja mereka secara maksimal.
3. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk menjadi landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Adha, R.N., N. Qomariah, dan A. H. Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- 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.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Amanta Dwi Putri, Muthia. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Hubungan kerja terhadap Kinerja karyawan Di PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekan Baru. *Jurnal: Fakultas Ekonomi, Vol.4, No.1*.
- Asdar, Muhammad. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Pegawai. *Vol.5 (2022)*

- Basyit, Ahmad. Sutikno, Bambang. Dwiharto, Joes. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal: Ekonomi Manajemen Akuntansi, Vol.5, No.1.*
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Cantika, Yufi. (2021). Pengertian Bank Syariah Beserta Fungsi hingga Cirinya. 23 Juli 2023. <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-bank-syariah>
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Halik, Sri Asfirawati. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jenepono. *Vol.14, No.1 (2021)*
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu, SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Rahmat. Abdillah. (2019). *Ilmu Pendidikan “Konsep, Teori dan Aplikasinya”*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI)
- Hussein Fattah. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara
- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati, H. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerja Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 139-147.
- Khairani, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.
- Kompri. (2020). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Kusuma, Putri Tiah Hadi. (2023, 3 Februari). Contoh Bank Syariah Beserta Pengertian, Tujuan, Fungsi dan Jenisnya. 23 Juli 2023. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6548589/contoh-bank-syariah-beserta-pengertian-tujuan-fungsi-dan-jenisnya>
- Kompri. (2020). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.

- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Budi Utama.
- Moleong, L.J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Novalasari, & Pitri, Tedi. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. IKONOA WAREHOUSE. *Vol.2, No. 1 (2021)*.
- Novitasari, Dian. (2017). *Pengaruh Motivasi, Displin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Octavia, Ayu Nurafni, Prihatini, Puja. Saraswati, Diah Cahyani. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV Tri Setya Abadi. *Vol.2 No. 01 (2023)*
- Pitriyani, Halim, A. Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Volume 1, nomor 1 (2020)*.
- 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.
- Pratama, Azhuar Harry. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. (2017).

- Siregar, Syofian. (2020). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sasongko, A.Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia).
- Sejarah Perseroan (2021, 27 Januari). Bank Syariah Indonesia. 23 Juli 2022. [https://ir.bankbsi.co.id/corporate\\_history.html](https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html)
- Siregar, Syofian. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, Ahmad. (2017). Bank Syariah Dalam Perspektif Filosofis, Yuridis Dan Sosiologis Bangsa Indonesia. *Vol.1*.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8).
- Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-undang nomor 10 tahun 1992 tentang Perbankan.

- Undang-Undang RI Nomor.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: CV. Mini Jaya Abadi.
- Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.
- Wahyuni, Silvi Sri. Haris, Baharuddin. Aslinda, Andi. Rizal, Muhammad. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Prima Karya Manuggal di kabupaten Pangkep. (2021).
- Wardana. (2020). *Pengantar Aplikasi Spss Versi 2020*. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Wirawan, Ketut edy. Bagia, I Wayan. Susila, Gede Putu Agus. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Vol.5, No.1 (2019)*.
- Yasa,N.I. , Mayasari, N.M.D.A. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Vol.8, No.2 (2022)*.
- Yahya, Muhammad. (2020). *Ilmu Pendidikan*. Jember: IAIN Jember Press.

AR - RANIRY

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER

#### **Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Keutapang**

Banda Aceh, 30 Agustus 2023

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penulis lakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Keutapang”**. Dalam rangka penyusunan tugas akhir berupa skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Maka dengan kerendahan hati penulis mohon kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner (angket) berikut dengan jawaban yang sejujurnya. Peneliti bertanggung jawab penuh atas kerahasiaan jawaban saudara/i dan data hanya digunakan untuk keperluan akademik.

Atas kesediaan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamua'laikum

Hormat saya,

Nuryanti Pangestu Lestari

## DATA PERSONAL RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

### A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda ( ) pada jawaban yang anda pilih dilembar jawaban yang telah disediakan. Pilihan jawaban sesuai dengan perasaan, pendapat dan keadaan saudara/i yang sebenarnya berikut ini adalah keterangan opsi jawaban:

SS : Sangat Setuju Skor : 5

S : Setuju Skor : 4

N : Netral Skor : 3

TS : Tidak Setuju Skor : 2

STS : Sangat Tidak Setuju Skor : 1

#### 1. Pendidikan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Bidang keilmuan pendidikan yang saya tempuh sebelumnya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Jenjang Pendidikan yang sudah dicapai dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan agar mendukung keberhasilan perusahaan.					

## 2. Motivasi Kerja

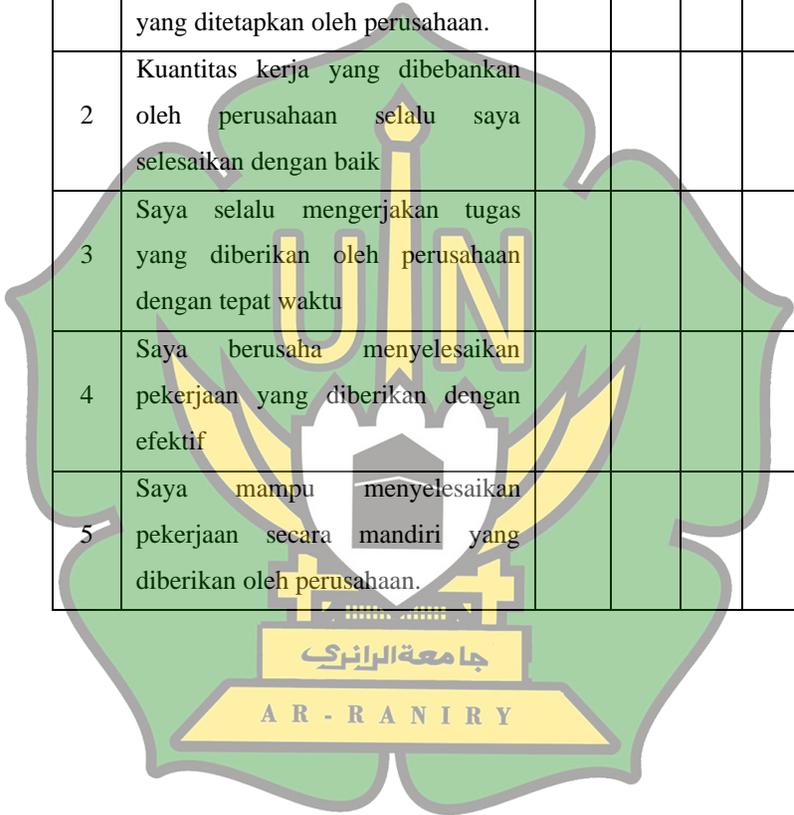
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan saya					
2	Selama saya bekerja, saya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik					
3	Saya menyukai tantangan dalam mengerjakan sesuatu					

## 3. Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Lama saya bekerja telah memudahkan saya dalam memahami tugas dalam pekerjaan					
2	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan di perusahaan					
3	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					

#### 4. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam bekerja saya mampu memenuhi standar atau persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Kuantitas kerja yang dibebankan oleh perusahaan selalu saya selesaikan dengan baik					
3	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu					
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan efektif					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri yang diberikan oleh perusahaan.					



## Lampiran 2 Data Karakteristik Responden

Responden	Jenis Kelamin	Usia (tahun)	Pendidikan Terakhir
Responden 1	Perempuan	24	S1
Responden 2	Perempuan	37	S1
Responden 3	Perempuan	33	S1
Responden 4	Laki-Laki	36	S2
Responden 5	Perempuan	37	S1
Responden 6	Laki-Laki	50	S1
Responden 7	Perempuan	26	S1
Responden 8	Perempuan	30	S1
Responden 9	Perempuan	42	S1
Responden 10	Laki-Laki	25	S1
Responden 11	Perempuan	30	S1
Responden 12	Laki-Laki	31	S1
Responden 13	Laki-Laki	30	S1
Responden 14	Laki-Laki	33	S1
Responden 15	Perempuan	32	S1
Responden 16	Laki-Laki	25	SMA/SMK Sederajat
Responden 17	Laki-Laki	23	SMA/SMK Sederajat
Responden 18	Laki-Laki	30	S1
Responden 19	Laki-Laki	23	SMA/SMK Sederajat
Responden 20	Laki-Laki	35	S1
Responden 21	Perempuan	26	S1
Responden 22	Laki-Laki	34	S1
Responden 23	Perempuan	34	S1
Responden 24	Laki-Laki	24	SMA/SMK Sederajat
Responden 25	Laki-Laki	32	S1
Responden 26	Laki-Laki	34	S1
Responden 27	Perempuan	37	S1
Responden 28	Laki-Laki	41	S1
Responden 29	Laki-Laki	38	S1
Responden 30	Perempuan	27	SMA/SMK Sederajat
Responden 31	Laki-Laki	29	S1
Responden 32	Laki-Laki	32	S1
Responden 33	Laki-Laki	35	S1
Responden 34	Laki-Laki	32	SMA/SMK Sederajat
Responden 35	Laki-Laki	29	S1

## Lampiran 3 Hasil Tabulasi Jawaban Responden

### 3.1 Pendidikan ( $X_1$ )

Responden (R)	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$
R1	3	3
R2	2	2
R3	3	3
R4	4	5
R5	5	5
R6	5	4
R7	3	5
R8	4	4
R9	4	4
R10	4	5
R11	2	3
R12	4	3
R13	5	5
R14	3	4
R15	4	4
R16	3	4
R17	2	5
R18	5	5
R19	5	5
R20	4	3
R21	4	4
R22	3	5
R23	5	5
R24	3	5
R25	4	3
R26	3	4
R27	2	3
R28	2	4
R29	3	4
R30	4	3
R31	2	4
R32	3	5
R33	4	3
R34	3	4
R35	3	4

### 3.2 Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Responden (R)	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>
R1	4	3	3
R2	2	2	2
R3	3	3	3
R4	5	5	5
R5	5	4	5
R6	5	4	4
R7	5	4	5
R8	5	5	4
R9	5	5	4
R10	4	3	3
R11	4	4	3
R12	5	4	4
R13	5	4	5
R14	5	5	5
R15	5	4	3
R16	4	4	4
R17	5	5	2
R18	5	5	5
R19	5	5	5
R20	5	4	2
R21	5	4	4
R22	4	4	3
R23	5	3	5
R24	5	3	3
R25	4	2	4
R26	4	3	4
R27	4	4	3
R28	5	5	4
R29	5	3	3
R30	4	4	3
R31	4	3	4
R32	4	4	4
R33	4	3	4
R34	4	3	4
R35	5	4	4

### 3.3 Pengalaman (X<sub>3</sub>)

Responden (R)	X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.3</sub>
R1	2	2	3
R2	2	2	2
R3	3	3	3
R4	5	5	5
R5	5	5	5
R6	4	4	4
R7	5	5	5
R8	5	4	4
R9	5	4	5
R10	4	4	4
R11	4	4	3
R12	5	4	4
R13	5	5	5
R14	4	4	4
R15	4	4	4
R16	4	4	4
R17	5	5	5
R18	5	5	5
R19	5	5	5
R20	4	4	3
R21	5	4	4
R22	5	4	5
R23	5	5	3
R24	2	3	4
R25	4	4	3
R26	3	4	5
R27	AR - BANIRY	5	4
R28	5	4	5
R29	5	4	4
R30	5	4	4
R31	4	5	4
R32	4	3	3
R33	5	5	4
R34	4	4	4
R35	4	4	4

### 3.4 Kinerja Karyawan (Y)

Responden (R)	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>
R1	3	3	4	2	4
R2	2	2	2	2	2
R3	3	3	3	3	3
R4	5	5	5	5	5
R5	5	5	4	4	4
R6	4	4	4	5	4
R7	5	5	5	5	5
R8	4	5	5	5	5
R9	4	4	4	5	5
R10	4	3	3	4	4
R11	4	3	4	5	4
R12	4	4	4	4	5
R13	4	4	4	4	4
R14	4	4	4	4	4
R15	4	4	4	4	4
R16	4	4	3	4	4
R17	5	5	4	5	5
R18	5	5	5	5	5
R19	5	5	5	5	5
R20	3	4	5	4	2
R21	5	5	4	5	4
R22	4	4	3	5	4
R23	4	4	4	5	3
R24	4	4	3	3	3
R25	4	3	4	4	4
R26	4	4	4	4	4
R27	4	3	3	3	4
R28	5	5	5	5	5
R29	4	4	4	4	4
R30	4	4	4	4	4
R31	4	5	3	3	5
R32	4	4	4	4	5
R33	4	5	5	4	4
R34	4	4	4	3	5
R35	3	4	4	4	4

## Lampiran 4 Jawaban Responden

### 4.1 Variabel Pendidikan ( $X_1$ )

<b>X1.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Tidak Setuju	5	14,3	14,3	17,1
	Netral	11	31,4	31,4	48,6
	Setuju	11	31,4	31,4	80,0
	Sangat Setuju	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

<b>X1.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Netral	9	25,7	25,7	28,6
	Setuju	13	37,1	37,1	65,7
	Sangat Setuju	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

### 4.2 Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

<b>X2.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Netral	1	2,9	2,9	5,7
	Setuju	12	34,3	34,3	40,0
	Sangat Setuju	21	60,0	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	
<b>X2.2</b>					

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,7	5,7	5,7
	Netral	10	28,6	28,6	34,3
	Setuju	15	42,9	42,9	77,1
	Sangat Setuju	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

<b>X2.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,6	8,6	8,6
	Netral	10	28,6	28,6	37,1
	Setuju	14	40,0	40,0	77,1
	Sangat Setuju	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

#### 4.3 Variabel Pengalaman ( $X_3$ )

<b>X3.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	8,6	8,6	8,6
	Netral	2	5,7	5,7	14,3
	Setuju	12	34,3	34,3	48,6
	Sangat setuju	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

<b>X3.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	5,7	5,7	5,7
	Netral	3	8,6	8,6	14,3

	Setuju	19	54,3	54,3	68,6
	Sangat Setuju	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Netral	7	20,0	20,0	22,9
	Setuju	16	45,7	45,7	68,6
	Sangat setuju	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

#### 4.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Netral	4	11,4	11,4	14,3
	Setuju	22	62,9	62,9	77,1
	Sangat Setuju	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Netral	6	17,1	17,1	20,0
	Setuju	17	48,6	48,6	68,6
	Sangat setuju	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Netral	7	20,0	20,0	22,9
	Setuju	18	51,4	51,4	74,3
	Sangat setuju	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	5,7	5,7	5,7
	Netral	5	14,3	14,3	20,0
	Setuju	15	42,9	42,9	62,9
	Sangat setuju	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	5,7	5,7	5,7
	Netral	3	8,6	8,6	14,3
	Setuju	18	51,4	51,4	65,7
	Sangat setuju	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

#### 4.5 Deskriptif Statistik Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan ( $X_1$ )	35	4	10	3,82	1,629
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	35	6	15	4,04	1,967
Pengalaman ( $X_3$ )	35	6	15	4,15	2,227
Kinerja Karyawan (Y)	35	10	25	4,08	3,192
Valid N (listwise)	35				

## Lampiran 5

### 5.1 Uji Validitas Variabel Pendidikan

Correlations				
		X1.1	X1.2	Pendidikan
X1.1	Pearson Correlation	1	,462**	,891**
	Sig. (2-tailed)		,005	<,001
	N	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,462**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,005		<,001
	N	35	35	35
Pendidikan	Pearson Correlation	,891**	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	35	35	35

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

### 5.2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	Motivasi Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	,640**	,420*	,830**
	Sig. (2-tailed)		<,001	,012	<,001
	N	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,640**	1	,325	,815**
	Sig. (2-tailed)	<,001		,057	<,001
	N	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,420*	,325	1	,754**
	Sig. (2-tailed)	,012	,057		<,001
	N	35	35	35	35
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,830**	,815**	,754**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	

	N	35	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

### 5.3 Uji Validitas Variabel Pengalaman (X<sub>3</sub>)

Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	Pengalaman
X3.1	Pearson Correlation	1	,792**	,571**	,905**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001
	N	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	,792**	1	,634**	,915**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001
	N	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	,571**	,634**	1	,824**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001
	N	35	35	35	35
Pengalaman	Pearson Correlation	,905**	,915**	,824**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
	N	35	35	35	35

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

### 5.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	,762**	,505**	,684**	,676**	,879**
	Sig. (2-tailed)		<,001	,002	<,001	<,001	<,001
	N	35	35	35	35	35	35

Y2	Pearson Correlation	,762**	1	,638**	,593**	,585**	,871**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,505**	,638**	1	,575**	,426*	,769**
	Sig. (2-tailed)	,002	<,001		<,001	,011	<,001
	N	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,684**	,593**	,575**	1	,437**	,812**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		,009	<,001
	N	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	,676**	,585**	,426*	,437**	1	,763**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,011	,009		<,001
	N	35	35	35	35	35	35
Kin erja Kar yaw an	Pearson Correlation	,879**	,871**	,769**	,812**	,763**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	35	35	35	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

## 5.5 Uji Reliabel

### Pendidikan ( $X_1$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,619	2

### Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,703	3

### Pengalaman

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,855	3

### Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,873	5

## Lampiran 6 Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik

### 6.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,56015000
Most Extreme Differences	Absolute		,102
	Positive		,069
	Negative		-,102
Test Statistic			,102
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			,200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	Sig.		,455
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,442
		Upper Bound	,467
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

### 6.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			tolerance	VIF
1	(Constant)	2,896	1,810		,120		

Pendidikan	-,019	,226	-,010	-,084	,933	,580	1,723
Motivasi Kerja	,777	,234	,479	3,315	,002	,369	2,709
Pengalaman	,661	,191	,461	3,459	,002	,434	2,306

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

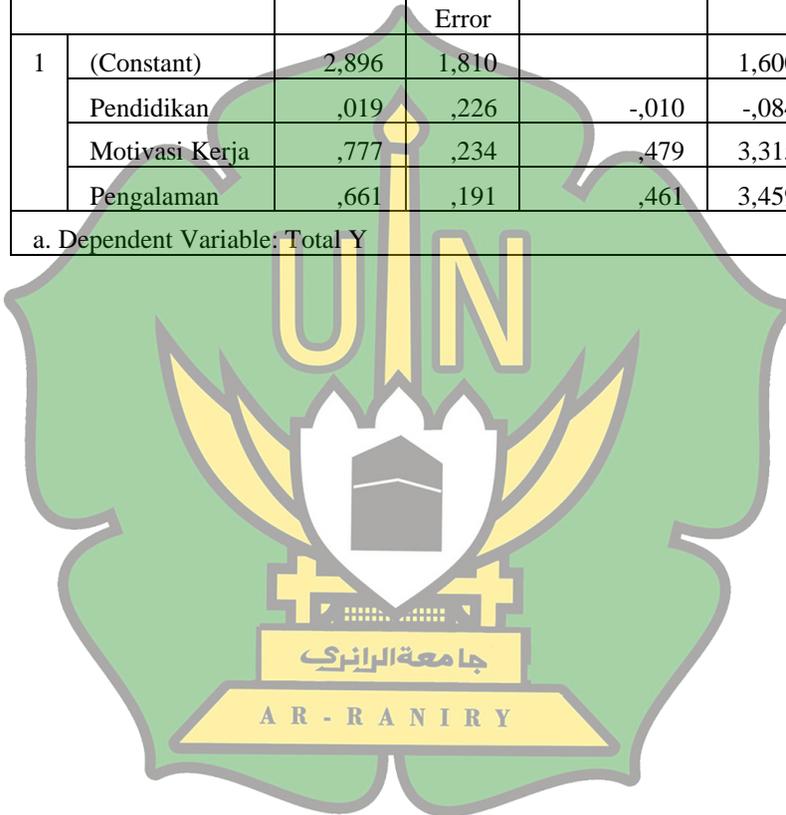
### 6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,825	3,155		-,896	,377
	Pendidikan	-,479	,394	-,276	-1,217	,233
	Motivasi Kerja	,529	,409	,368	1,295	,205
	Pengalaman	-,044	,333	-,034	-,131	,896

a. Dependent Variable: LN\_RES

#### 6.4 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,896	1,810		1,600	,120
	Pendidikan	,019	,226	-,010	-,084	,933
	Motivasi Kerja	,777	,234	,479	3,315	,002
	Pengalaman	,661	,191	,461	3,459	,002
a. Dependent Variable: Total Y						



## Lampiran 7 Hasil Pengujian Hipotesis

### 7.1 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,896	1,810		1,600	,120
	Pendidikan	,019	,226	-,010	-,084	,933
	Motivasi Kerja	,777	,234	,479	3,315	,002
	Pengalaman	,661	,191	,461	3,459	,002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

### 7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,642	3	87,881	32,919	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	82,758	31	2,670		
	Total	346,400	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Motivasi Kerja						

### 7.3 Hasil Koefisien Detereminasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 <sup>a</sup>	,761	,738	1,634
a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan, Motivasi Kerja				

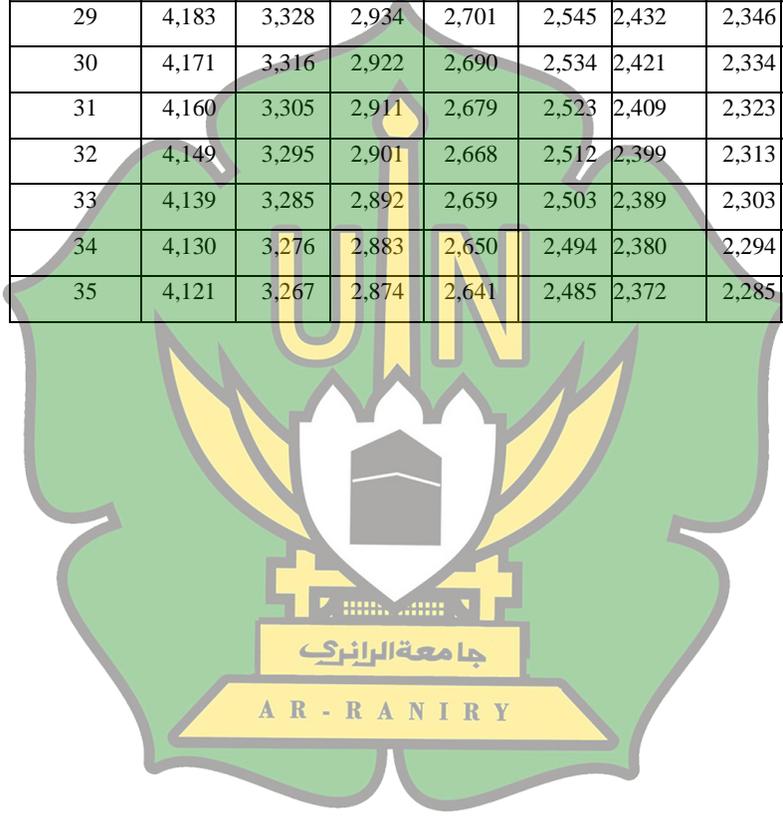
### Lampiran 8 Distribusi Tabel t

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
1	1,000000	3,077684	6,313752	12,706205	31,820516	63,656741	318,308839
2	0,816497	1,885618	2,919986	4,302653	6,964557	9,924843	22,327125
3	0,764892	1,637744	2,353363	3,182446	4,540703	5,840909	10,214532
4	0,740697	1,533206	2,131847	2,776445	3,746947	4,604095	7,173182
5	0,726687	1,475884	2,015048	2,570582	3,364930	4,032143	5,893430
6	0,717558	1,439756	1,943180	2,446912	3,142668	3,707428	5,207626
7	0,711142	1,414924	1,894579	2,364624	2,997952	3,499483	4,785290
8	0,706387	1,396815	1,859548	2,306004	2,896459	3,355387	4,500791
9	0,702722	1,383029	1,833113	2,262157	2,821438	3,249836	4,296806
10	0,699812	1,372184	1,812461	2,228139	2,763769	3,169273	4,143700
11	0,697445	1,363430	1,795885	2,200985	2,718079	3,105807	4,024701
12	0,695483	1,356217	1,782288	2,178813	2,680998	3,054540	3,929633
13	0,693829	1,350171	1,770933	2,160369	2,650309	3,012276	3,851982
14	0,692417	1,345030	1,761310	2,144787	2,624494	2,976843	3,787390
15	0,691197	1,340606	1,753050	2,131450	2,602480	2,946713	3,732834
16	0,690132	1,336757	1,745884	2,119905	2,583487	2,920782	3,686155
17	0,689195	1,333379	1,739607	2,109816	2,566934	2,898231	3,645767
18	0,688364	1,330391	1,734064	2,100922	2,552380	2,878440	3,610485
19	0,687621	1,327728	1,729133	2,093024	2,539483	2,860935	3,579400
20	0,686954	1,325341	1,724718	2,085963	2,527977	2,845340	3,551808
21	0,686352	1,323188	1,720743	2,079614	2,517648	2,831360	3,527154
22	0,685805	1,321237	1,717144	2,073873	2,508325	2,818756	3,504992
23	0,685306	1,319460	1,713872	2,068658	2,499867	2,807336	3,484964
24	0,684850	1,317836	1,710882	2,063899	2,492159	2,796940	3,466777
25	0,684430	1,316345	1,708141	2,059539	2,485107	2,787436	3,450189
26	0,684043	1,314972	1,705618	2,055529	2,478630	2,778715	3,434997
27	0,683685	1,313703	1,703288	2,051831	2,472660	2,770683	3,421034
28	0,683353	1,312527	1,701131	2,048407	2,467140	2,763262	3,408155
29	0,683044	1,311434	1,699127	2,045230	2,462021	2,756386	3,396240
30	0,682756	1,310415	1,697261	2,042272	2,457262	2,749996	3,385185
31	0,682486	1,309464	1,695519	2,039513	2,452824	2,744042	3,374899
32	0,682234	1,308573	1,693889	2,036933	2,448678	2,738481	3,365306
33	0,681997	1,307737	1,692360	2,034515	2,444794	2,733277	3,356337
34	0,681774	1,306952	1,690924	2,032245	2,441150	2,728394	3,347934
35	0,681564	1,306212	1,689572	2,030108	2,437723	2,723806	3,340045

## Lampiran 9 Distribusi Tabel F

$\alpha =$ <b>0,05</b>	$Df_1 = k - 1$							
$Df_2 = \frac{n}{k}$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	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
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375

24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217



### Lampiran 10 Distribusi Tabel r

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	<b>0.361</b>	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nuryanti Pangestu Lestari  
NIM : 170603231  
Tempat/Tanggal Lahir : Banda Aceh/ 22 Oktober 1997  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Jl. Timun No. 168 PT. Meusara Agung  
Keutapang Dua, Aceh Besar  
No. HP : 081991104249  
Email : [170603231@student.ar-raniry.ac.id](mailto:170603231@student.ar-raniry.ac.id)

Riwayat Pendidikan

1. SD : SDN 1 Lambheu Aceh Besar 2003-2010
2. SMP : SMPN 17 Banda Aceh 2010-2013
3. SMA : SMKN 1 Banda Aceh 2013-2016
4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Data Orang Tua

Nama Ayah : Idrus  
Pekerjaan : Buruh Bangunan  
Nama Ibu : Susilawati  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga (IRT)  
Alamat Orang Tua : Jl. Timun No. 168 PT. Meusara Agung  
Keutapang Dua, Aceh Besar