

**SKRIPSI**

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MASA  
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR  
CABANG BANDA ACEH**



**Disusun Oleh :**

**MARDHIAH  
NIM. 160603131**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2020 M / 1442 H**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Mardhiah  
NIM : 160603131  
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 mempertanggung jawabkan.*
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 bertanggung jawab 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.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 2 Juli 2020

Yang menyatakan,



*Mardhiah*  
Mardhiah

## LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah

Dengan Judul:

**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda  
Aceh**

Disusun Oleh:

Mardhiah  
NIM. 160603131

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah  
memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi pada Program  
Studi Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-raniry

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
Farid Fathony Ashal, Lc., MA  
NIP. 198604272014031002

  
Evy Iskandar, SE., M.Si, Ak, CA., CPA.  
NIDN : 2024026901

Mengetahui  
Ketua Program Studi Perbankan Syariah,

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

**LEMBAR PENGESAHAN HASIL SIDANG SKRIPSI**

Mardhiah  
NIM. 160603131

Dengan Judul:

**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh**

Telah Disidangkan Oleh Program Studi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata Satu Bidang Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal: Jumat, 14 Agustus 2020 M  
24 Zulhijjah 1442 H  
Banda Aceh  
Tim Penilai Sidang Hasil Skripsi

Ketua,

Farid Fathony Ashal, Lc., MA  
NIP. 198604272014031002

Sekretaris,

Evy Iskandar, SE., M.Si, Ak, CA., CPA.  
NIDN : 2024026901

Penguji I,

T. Syifa F. Nanda SE., AK., M.Acc  
NIDN. 2022118501

Penguji II,

Akmal Riza, SE., M.Si  
NIDN.2002028402

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



Dr. Zaki Farid M. Ag H  
NIP. 196403141992031003



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

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Mardhiah  
NIM : 160603131  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
E-mail : iskandarpining98@mail.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 Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh**

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

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

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

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh  
Pada tanggal : 14 Agustus 2020

Penulis

Mardhiah  
NIM:160603131

Pembimbing I

Farid Fathony Ashal, Lc., MA  
NIP. 198604272014031002

Pembimbing II

Evy Iskandar, SE., M.Si, Ak, CA., CPA.  
NIDN : 2024026901

## LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Man Jadda Wajada “Barang siapa yang bersungguh-sungguh maka ia akan mendapatkannya”  
(Mahfuzot)

“Ketika kamu menggapai sesuatu jangan pernah melihat hasilnya tetapi lihatlah proses nya, tetap bersungguh-sungguh walau terkadang impianmu tidak sesuai dengan harapan. Usaha tidak akan mengkhianati hasil”



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, shalawat dan salam penulis persembahkan keharibaan Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang seperti yang kita rasakan saat ini. Alhamdulillah dengan petunjuk dan hidayah-Nya, penulis telah selesai menulis sebuah skripsi untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna mencapai gelar sarjana pada jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC. Banda Aceh” Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa ada bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
2. Dr. Nevi Hasnita, M.Ag selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ayumiati SE., M.Si selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah
3. Muhammmad Arifin, Ph.D selaku ketua laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Penasehat akademik.

4. Evy Iskandar, M.Si., Ak., CA., CPAI selaku pembimbing I dan Farid Fathony Ashal, Lc., MA selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, arahan, semangat dan ilmu dalam menyelesaikan karya tulis ini.
5. T. Syifa F. Nanda, SE., Ak., M. Accselaku penguji I dan Akmal Riza SE., M.Si selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan saran pada skripsi ini.
6. Para dosen serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
7. Firman selaku pimpinan Bank Syariah Mandiri KC, Banda Aceh beserta seluruh karyawan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian.
8. Ibunda Tasliatulfuad dan ayahanda Shobirin tercinta, yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang, semangat dan dukungan doa yang tak henti-hentinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini, serta kakak tercinta Marfuah, abang saya Sulaiman dan adik saya Marita Sari yang telah memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Sahabat saya Khairani Rizka Zulas dan Tita Fadliah yang telah memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga teman-teman jurusan Perbankan Syariah angkatan 2016 beserta yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi serta terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu. Semoga doa

beserta segala bantuan yang diberikan menjadi amalan baik dan mendapat pahala yang setimpal. Penulis menyadari tulisan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat, dan kepada Allah juga kita berserah diri. Amin.

Banda Aceh, 20 Juli 2020

Penulis,



Mardiah



**TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN**  
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K  
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

**1. Konsonan**

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	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	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

## 2. Vokal

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

### a. Vokal Tunggal

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

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

### b. Vokal Rangkap

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

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

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hau-la*

### 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
اَ / اِي	<i>Fatḥah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
اِ / اِي	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ / اِي	<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 *fatḥah*, *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 : *rauḍah al-aṭfāl/ rauḍatul aṭfāl*

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

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

## ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Mardhiah  
NIM : 160603131  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh  
Tanggal Sidang : 14 Agustus 2020  
Tebal Skripsi : 99 Lembar  
Pembimbing I : Farid Fathony Ashal Lc.Ma  
Pembimbing II : Evy Iskandar,M.Si.,Ak.,CA.,CPAI

Penelitian hanya ingin mengetahui bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data yaitu menyebarkan kuesioner kepada 90 responden merupakan populasi dari objek penelitian yaitu seluruh karyawan PT Bank Syariah Kantor Cabang Kota Banda Aceh dan menggunakan metode sensus. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa: (1) latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil uji F menyatakan bahwa variabel latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar hanya 46,6% masih ada faktor variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Masa Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Kinerja Karyawan

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL KEASLIAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBARA PENGESAHAN HASIL SIDANG .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>vi</b>
<b>LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ....</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>DAFTARGAMBAR .....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.5 Sistematika Pembahasan.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Latar Belakang Pendidikan .....	13
2.2.1 Jalur Pendidikan.....	16

2.2.2 Fungsi dan Tujuan Pendidikan .....	21
2.3 Masa Kerja .....	21
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja.....	23
2.4 Motivasi Kerja .....	25
2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	26
2.4.2 Karakteristik Motivasi .....	31
2.5 Kinerja Karyawan .....	32
2.5.1 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	33
2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	33
2.5.3 Indikator-Indikator Penilaian Kinerja.....	36
2.6 Penelitian Terdahulu.....	38
2.7 Kerangka Berfikir dan Pengembangan Hipotesis.....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>48</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	48
3.2 Data dan Teknik Pemerolehannya .....	48
3.2.1 Jenis Data.....	48
3.2.2 Populasi .....	48
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	49
3.4 Skala Pengukuran .....	50
3.5 Operasional Variabel Penelitian .....	51
3.6 Metode Analisis Data .....	54
3.6.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	55
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	57
3.6.4 Uji Hipotesis .....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>60</b>
4.1 Gambaran Umum PT. Bank Syariah Mandiri Banda Aceh.....	60

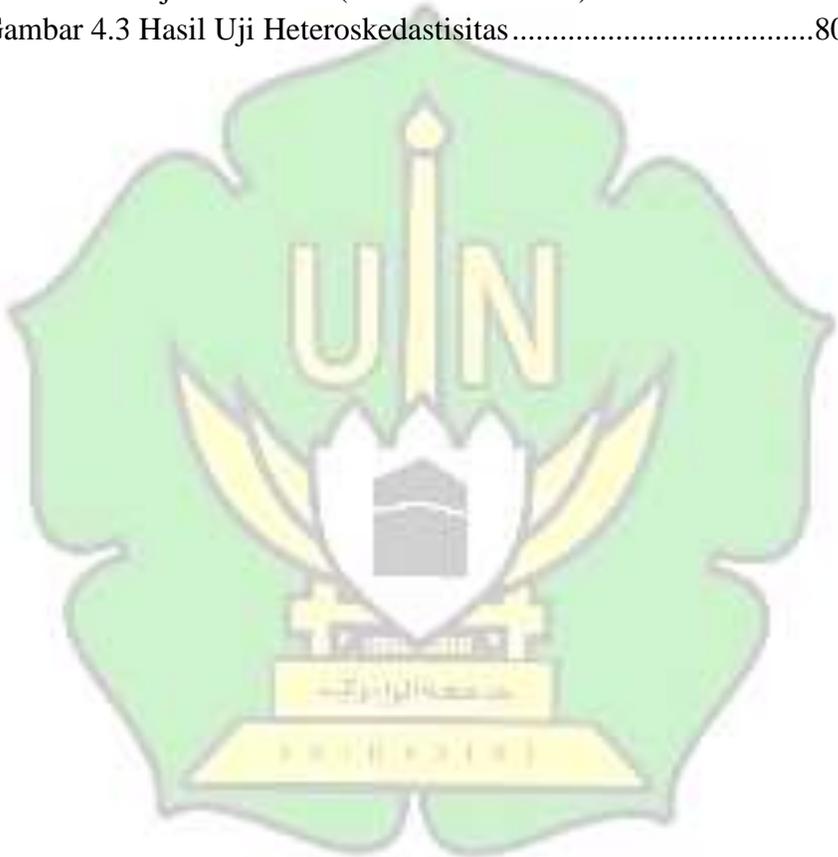
4.1.2 Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri .....	63
4.1.3 Struktur Organisasi .....	63
4.1.4 Latar Belakang Pendidikan Karyawan Bank Syariah Mandiri Banda Aceh .....	64
4.1.5 Masa Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Banda Aceh .....	65
4.1.6 Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Banda Aceh .....	66
4.1.7 Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Banda Aceh .....	69
4.2 Karakteristik Responden .....	70
4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	72
4.4 Analisis Data .....	74
4.4.1 Uji Normalitas .....	74
4.4.2 Uji Multikolinearitas .....	76
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	77
4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	77
4.4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	78
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	82
4.5.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Banda Aceh .....	82
4.5.2 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Banda Aceh .....	83
4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Banda Aceh .....	84
4.5.4 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Banda Aceh .....	8
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	87
5.1 Kesimpulan .....	87
5.2 Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	91
<b>LAMPIRAN</b> .....	97

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Latar belakang pendidikan karyawan Bank Syariah MandiriKCBandaAceh .....	6
Tabel 2.1 Temuan penelitian terkait .....	40
Tabel 3.1 Skala Likert .....	53
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel .....	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....	74
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas .....	75
Tabel 4.3 Reliabilitas Variabel Penelitian .....	76
Tabel 4.4 Uji Normalitas .....	78
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas .....	79
Tabel 4.6 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t) .....	82
Tabel 4.7 Hasil Uji Simultan (Uji-f).....	84
Tabel 4.8 Hasil Uji Determinasi (Uji-R <sup>2</sup> ).....	85

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri.....	67
Gambar 4.2 Uji Normalitas (Normal PP-PLOT).....	79
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	80



## DAFTAR SINGKATAN

BSM	: Bank Syariah Mandiri
DW	: Durbin-Watson
KC	: Kantor Cabang
KCP	: Kantor Cabang Pembantu
KPM	: <i>Korelasi Product Moment</i>
MSDM	: Manajemen Sumber Daya Manusia
SDM	: Sumber Daya Manusia
PT	: Persero Terbatas
SPSS	: <i>Statistical Pakckage for Sosial Sciensist</i>
SRESID	: <i>Studentized Residual</i>
ZPRED	: <i>Standardized Predicted Value</i>
TPPS	: Tim Pengembangan Perbankan Syariah
UMKM	: Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
UU	: Undang-Undang
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	99
Lampiran 2 Jawaban Responden .....	104
Lampiran 3 Profil Responden.....	106
Lampiran 4 Uji Validitas .....	108
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas .....	114
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik.....	115
Lampiran 7 Analisis Regresi Linear Berganda .....	116
Lampiran 8 Uji F ( Uji Simultan).....	117
Lampiran 9 Uji t ( Uji Parsial).....	117
Lampiran10 Biodata .....	119



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Bank merupakan lembaga keuangan yang kegiatan usahanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa-jasa bank lainnya. Masyarakat di negara maju dan berkembang sangat membutuhkan bank sebagai tempat untuk melakukan transaksi keuangannya, mereka menganggap bank merupakan lembaga keuangan yang aman dalam melakukan berbagai macam aktivitas keuangannya. Bank memiliki peran penting dalam perkembangan perekonomian suatu negara, semakin maju suatu negara maka semakin besar peranan perbankan dalam mengendalikan negara tersebut (Ismail, 2016:23).

Bank Syariah merupakan bank yang segala aktivitasnya didasarkan atas prinsip-prinsip syariah, yang mengacu pada hukum-hukum Islam yang berlandaskan pada Al-Quran dan *hadits*. Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 menyatakan bahwa perbankan syariah merupakan segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank Syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan usahanya dengan didasarkan pada prinsip syariah dan menurut jenisnya bank syariah terdiri dari BUS

(Bank Umum Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah) dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah).

Bank syariah sebagai sebuah entitas bisnis yang sekaligus juga memiliki fungsi sosial, perlu didukung oleh berbagai sumber daya, terutama sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Bagaimanapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan bahan yang memadai, jika tanpa SDM yang berkualitas maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009:3). Oleh karena itu, bank syariah dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang handal dan memiliki pengetahuan di bidang perbankan syariah, maka dari itu manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugasnya untuk tercapainya kinerja yang diharapkan oleh bank syariah.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Karakteristik orang yang memiliki kinerja yang tinggi juga menunjukkan tanggung jawab pribadi yang tinggi,

berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, dengan memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya serta mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, maka diperlukan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Namun saat ini masih banyak bank syariah yang karyawannya tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang perbankan syariah, melainkan dari berbagai latar belakang pendidikan lainnya. Menjadi suatu permasalahan ketika sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank syariah tidak berdasarkan pada bidang perbankan syariah, sehingga timbul keraguan apakah karyawan bank syariah mampu menjalankan tugasnya dengan baik karena ia tidak memiliki pengetahuan dibidang perbankan syariah sedikitpun (Muzerika, 2018:5).

Masa kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang cukup banyak (Muttaqin, et al., 2014). Masa kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga karyawan akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Selain itu

motivasi kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka akan berdampak baik kepada kinerjanya dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Sebaliknya jika motivasi karyawan rendah maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam pengelolaan bank syariah untuk mencapai visi dan misi dari bank syariah. Keberhasilan yang dicapai oleh bank syariah menjadi salah satu tujuan dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Menurut Ekowati (2016:3) agar bank syariah mampu bersaing serta mempertahankan perusahaannya maka bank syariah harus memiliki sumber daya manusia yang berpendidikan serta memiliki motivasi kerja hal ini ditujukan agar kualitas pelayanan yang diberikan bank syariah sesuai dengan kebutuhan dan keinginan nasabah.

Pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang. Pendidikan yang dilakukan yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan (Widhayu,2013:7). Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya

tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian, 2012:89), yang dapat mempengaruhi kualitas kerja seorang karyawan dan juga dapat menentukan tingkat pengalaman seorang karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi merupakan segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan akan menentukan kinerjanya. Pentingnya motivasi bagi karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2007:141). Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan untuk tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus

dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan dari uraian diatas tentang latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penulis memperoleh beberapa informasi pada Bank Mandiri Syariah (BSM) Kantor Cabang (KC) Banda Aceh sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Latar Pendidikan dan Masa Kerja Karyawan**  
**BSM KC Cabang Banda Aceh**

No.	Posisi Kerja	Masa Kerja	Pendidikan
1.	General support Staff	6 Tahun	S1 Fkip Kimia
2.	Security	7 Tahun	SMA
3.	Teller	2 Tahun	S1 Agribisnis
4.	<i>Retail Risk Officer</i>	3,5 Tahun	S1Ekonomi Manajemen
5	<i>Customer Sale Eksekutif</i>	4 Tahun	S1 Ekonomi Manajemen
6	<i>Customer Service</i>	6 Bulan	S1 Ekonomi Manajemen
7	Konter Layanan Emas	7 tahun	S1 Ekonomi Manajemen
8	Konter Layanan Emas	6 Tahun	Teknik Sipil
9.	ASAS	8 Tahun	SMA

Sumber: Bank Syariah Mandiri (2020).

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh tidak ada yang berasal dari lulusan sarjana perbankan syariah, akan tetapi yang memiliki latar belakang pendidikan yang mendekati dengan perbankan syariah adalah Ekonomi Manajemen.

Meskipun demikian Ekonomi Manajemen tidak memiliki ilmu yang cukup terkait perbankan syariah dan masih berbasis konvensional. Disisi lain latar belakang pendidikan karyawan pada bank syariah mandiri terdapat karyawan yang tidak satu rumpun dengan Sarjana Ekonomi seperti yang terdapat pada Tabel 1.1. Sedangkan masa kerja karyawan bank syariah mandiri cabang banda aceh beragam, mulai dari 6 bulan sampai dengan 8 tahun. Namun dapat disimpulkan nilai rata-rata masa kerja karyawan pada tabel diatas adalah selama 3,8 tahun. Masa kerja akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman kerja akan memiliki kualitas kinerja yang berbeda dengan karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang cukup banyak.

Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan di antaranya: penelitian yang dilakukan oleh Muzerika (2018) pada karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Jantho, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Soraya (2017) di Yogyakarta yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Barokah *group*.

Hasil Muttaqin, et al. (2014) yang dilakukan di PT Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali tahun 2013, menunjukkan bahwa masa

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiyana (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap tanggung jawab karyawan dalam perspektif ekonomi islam studi kasus pada PT BPRS Citra Argo Bandar Lampung.

Penelitian yang dilakukan oleh Sujarwanto (2016) yang dilakukan pada karyawan bank BTN Yogyakarta, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BTN Yogyakarta. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang juga dilakukan oleh Soraya (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Barokah *group* Yogyakarta. Pada hasil penelitian ini dijelaskan ada atau tidaknya motivasi yang diberikan oleh pihak BMT Barokah *Group* tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan.

Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan syariah memiliki 90 karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja yang berbeda-beda. Pada penelitian ini akan mengkaji kinerja karyawan yang berkaitan dengan pengaruh dari latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh. Penelitian ini berbeda dengan penelitian variabel yang digunakan pada penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas tentang penjelasan teori dan penelitian sebelumnya, dengan permasalahan dalam penelitian ini maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari latar belakang diatas adalah :

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh ?
2. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh ?
4. Apakah Latar belakang pendidikan , masa kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Banda Aceh ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dalam rumusan masalah di atas adalah :

1. Untuk mengetahui latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh.

3. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Banda Aceh.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Untuk menambah ilmu dan pengetahuan mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh.

2. Bagi Akademisi .

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan dapat menambah pengetahuan tentang kinerja karyawan pada perbankan dan dapat dikembangkan oleh para akademisi dalam masalah lainnya.

3. Bagi Perbankan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan latar belakang pendidikan , masa kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh.

### **1.5 Sistematika Pembahasan**

Agar dapat menyampaikan gambaran yang jelas tentang penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan mengenai pembahasan pada setiap bab. Penyusunan penelitian ini disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab, yaitu:

- BAB I Berisi tentang pendahuluan, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika pembahasan.
- BAB II Membahas tentang landasan teori, yang berhubungan dengan penelitian tentang teori mengenai kinerja, latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja.
- BAB III Membahas tentang metode penelitian yang berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, sumber data, tehnik pengumpulan data.
- BAB IV Membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan, terdiri memuat deskripsi objek penelitian, hasil analisis serta pembahasan secara mendalam tentang hasil penelitian.
- BAB V Kesimpulan dan saran, pada bab ini membahas kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Pada bagian akhir berisi daftar pustaka (referensi)

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sebagai ilmu disebutkan bahwa manajemen dapat dipelajari dan menjadi salah satu cabang ilmu pengetahuan, dapat diterapkan untuk memecahkan persoalan-persoalan dalam perusahaan serta untuk mengambil keputusan oleh pimpinan/manajer, sedangkan manajemen sebagai suatu seni ialah bahwa dalam mencapai tujuan yang diinginkan, seorang pimpinan sangat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain yang ada di bawahnya (Ardhana dkk,2012:4).

Manajemen Sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen SDM harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno,2009:5). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama.

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

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu lebih efektif. Terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

#### **1. Tujuan Sosial**

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

#### **2. Tujuan Organisasi**

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Seorang manajemen sumber daya manusia adalah seseorang yang bertindak dalam kapasitas sebagai staf, yang bekerjasama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia. Jadi pada dasarnya, semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit kerjanya masing-masing. Dalam prakteknya, diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan operasional pengelolaan SDM antara manajemen SDM yang memiliki kepakaran manajemen SDM dengan manajer-manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota unit kerja.

Menurut Larasati (2018:12) pada dasarnya tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia adalah untuk peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat pemindahan karyawan, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan pelayanan, rendahnya complain dari pelanggan, dan meningkatkan bisnis perusahaan.

Untuk mencapai tujuan akhir tersebut secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan yang mendahului yaitu diperolehnya:

1. SDM yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, induksi
2. SDM yang memenuhi syarat keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan melalui : pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir
3. SDM yang memenuhi syarat bekerja sebaik mungkin melalui : motivasi, penilaian kerja, pemberian hadiah dan hukuman
4. SDM yang memenuhi syarat berdedikasi terhadap perusahaan yang luas terhadap pekerjaannya melalui ; kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja yang sehat dan aman, hubungan industrial yang baik.

Dalam menjalankan fungsi manajemen, seorang manajer juga harus melakukan pengawasan terhadap orang lain yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas operasional. Secara garis besar, fungsi manajer dikelompokkan menjadi dua yaitu fungsi manajemen yang terdiri dari; 1). Perencanaan (*planning*); 2). Pengorganisasian (*organizing*); 3). Pengarahan (*directing*); dan 4). Pengendalian (*controlling*). Sedangkan fungsi operasional terdiri dari ; 1) Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*); 2) Pengembangan (*development*); 3) Kompensasi (*compensaion*); 4) Integrasi (*integration*); 5) Pemeliharaan (*maintenance*); 6) Pemutusan hubungan kerja (*separation*).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mengelola perusahaan. MSDM sendiri merupakan merupakan suatu proses yang menangani beberapa permasalahan terkait tenaga kerja baik karyawan, karyawan, atau manajer supaya aktivitas yang dilakukan menunjang pencapaian target dan tujuan organisasi atau perusahaan.

## **2.2 Latar Belakang Pendidikan**

Undang-Undang Republik Indonesia 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 merupakan suatu proses yang diperlukan untuk mendapatkan keseimbangan dan kesempurnaan dalam perkembangan individu maupun masyarakat.

Menurut Malayu (2012:69) pendidikan merupakan tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu

yang singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manjerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Sikula,2016:212)

Menurut Widhayu (2017:7), pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang. Pendidikan yang dilakukan yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat di perhatikan oleh perusahaan ketika melaksanakan proses seleksi masuk karyawan. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu akan terlihat pada proses seleksi mengenai bidang yang dikuasainya, sehingga dapat meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat. (Safitri ,2018).

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dan jenjang pendidikan.

### **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. Jenjang pendidikan terdiri dari:

#### 1. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar yaitu pendidikan awal sembilan tahun pertama sekolah, meliputi enam Tahun SD dan tiga tahun SMP.

#### 2. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan lanjutan setelah pendidikan dasar, yaitu tingkat SLTA. Pada pendidikan ini sumber daya manusia agar mempersiapkan diri untuk memasuki pasar kerja.

#### 3. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan lanjutan dari pendidikan menengah. Pendidikan ini dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia agar mempunyai kemampuan akademik atau non akademik yang dapat diterapkan dalam hal pekerjaan. Pendidikan tinggi dalam hal ini adalah perguruan tinggi yang berbentuk universitas, akademi, institut, sekolah tinggi, dll.

### **b. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan**

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut dan diseleksi, terlebih dahulu perusahaan melakukan analisis tentang

kesesuaian jurusan sumber daya manusia dengan kebutuhan perusahaan mengenai spesifikasi-spesifikasi untuk menempati posisi yang dibutuhkan agar sesuai.

Faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah sebagai berikut (Hasbullah, 2011:21):

1. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

2. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3. Sosial budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan Negara maju.

5. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkankepribadian individu agar lebih bernilai.

### **2.2.1 Jalur Pendidikan**

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri atas pendidikan

formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Penjelasan mengenai jalur pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Jalur pendidikan sekolah (formal)

Jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan (pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi). Sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang diatur berdasarkan ketentuan pemerintah, dan mempunyai keseragaman pola yang bersifat nasional

2. Jalur pendidikan luar sekolah (nonformal)

Jalur pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan diluar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah memberikan kemungkinan perkembangan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat untuk mengembangkan dirinya dan membangun masyarakatnya. Sifat dari pendidikan luar sekolah adalah tidak formal dalam artian tidak ada keseragaman pola yang bersifat nasional.

3. Jalur pendidikan informal

Jalur pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan informal ini bertujuan

untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta keterampilan praktis.

### **2.2.2 Fungsi dan Tujuan Pendidikan**

Menurut pasal 3 UU no.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Adapun tujuan dari pendidikan menurut Safitri (2018) adalah:

- a. Tujuan umum pendidikan nasional adalah untuk membentuk manusia pancasila
- b. Tujuan institusional adalah tujuan yang menjadi tugas lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya
- c. Tujuan kulikuler adalah tujuan studi atau mata pelajaran
- d. Tujuan instruksional adalah tujuan materi kurikulum yang berupa bidang. Berupa bahasan atau sub bahasan.

### **2.3 Masa Kerja**

Masa kerja karyawan merupakan lamanya karyawan bekerja yang dihitung dalam satuan waktu yaitu bulan atau tahun. Rudiansyah (2014;44) menjelaskan bahwa masa kerja adalah

lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. Hermanto (2012:56) menyebutkan bahwa masa kerja sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seseorang selama menjadi tenaga kerja di perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Menurut Siagian (2010 :174) Seorang yang memiliki masa kerja yang lama di dalam perusahaan membawa dampak positif sebagai berikut :

1. Cakrawala pandangan semakin besar dan memungkinkan seseorang untuk lebih mampu memahami dan mengantisipasi perubahan yang terjadi.
2. Meningkatkan produktivitas yang pada dasarnya dapat meningkatkan penghasilan seseorang sekaligus menambah kepuasan batin yang semakin besar.
3. Memungkinkan promosi yang besar . masa kerja yang dimiliki seseorang sejak awal tampaknya memegang peranan dalam karir seorang tenaga kerja

Seorang karyawan yang sudah lama bekerja pada perusahaan tertentu, maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya dan semakin tinggi keahlian dan keterampilan kerjanya. Sebaliknya semakin singkat masa kerja seorang karyawan maka semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi. Hal ini dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

### **2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja**

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Demerouti dalam (Gumilar:2018) sebagai berikut :

#### **1. Tuntutan Kerja (*job demands*)**

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*)

#### **2. Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*)**

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan

pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

### 3. Sumber daya pribadi (*Personal Resource*)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu: *Self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi. *Optimism* (optimisme) terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya.

#### 4. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

### **2.4 Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan. Motivasi juga merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. (Herlambang, 2013:134). Menurut kamus besar bahasa Indonesia motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila dia menginginkan atau membutuhkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan perbuatan tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan atau apa yang dibutuhkan.

Menurut Hasibuan (2007) motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan

oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama .bahkan, seseorang menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula (sutrisno,2009:110). Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan

Motivasi untuk bekerja sangat penting terhadap tinggi rendahnya produktivitas perusahaan dan motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama untuk kepentingan perusahaan,maka tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai. Motivasi yang tinggi dari para karyawan, merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo,2012). Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

#### **2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009:116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan sebagai faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

##### **1. Faktor Internal**

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup .

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini . Untuk mempertahankan hidupnya ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong untuk bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja , dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal: 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi; 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak; 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan 4) Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan pengasa dalam unit organisasi/kerja.

Walaupun kadar kemampuan itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat; hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk dapat memberikan sumbangan pemikiran, kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

## 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam memberikan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut adalah:

### a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antan orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup , bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi diri karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

### b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat karyawan kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing para pekerja karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan karyawan ini menguasai lika-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan semangat. Dengan demikian peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melkukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah seringkali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang di informasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel.

Peraturan yang bersifat melindungi dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu di informasikan sejelas-jelasnya kepada karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

#### **2.4.2 Karakteristik Motivasi**

Karakteristik motivasi menurut David McClelland dalam Mangkunegara (2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan memikul resiko.
- c. Memiliki tujuan realistik .
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan .
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## **2.5 Kinerja Karyawan**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang hendak dicapai prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi karyawan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2007) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pendapat ini lebih menitikberatkan pada aspek individual atau personal, di mana kinerja yang dimaksud adalah kinerja karyawan atau karyawan yang diukur melalui prestasi yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2006) berpendapat bahwa

hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: 1) Kuantitas, 2) Kualitas, 3) Ketepatan waktu

### **2.5.1 Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik kinerja Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68) :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.**

Menurut Mangkunegara (2005: 67), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Terdapat delapan faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan, yaitu :

1. Gaji/ Upah.

Gaji adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai jasa untuk kerja mereka .

2. Tunjangan.

Tunjangan (*benefit*) adalah unsur-unsur kompensasi dimana nilai nominal langsung bagi karyawan individual dapat dengan mudah diketahui secara pasti

3. Jaminan sosial.

Jaminan sosial adalah suatu jaminan yang diberikan untuk kesejahteraan dan keselamatan karyawan

4. Analisis pekerjaan.

Analisis pekerjaan adalah suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen

5. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas

6. Iklim kerja.

Iklim kerja adalah kondisi pekerjaan yang sewaktu-waktu dapat berubah oleh kebijakan perusahaan atau organisasi

7. Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para karyawan

8. Alat pendukung.

Alat pendukung adalah sarana yang disediakan dalam melakukan aktivitas perusahaan seperti mesin dan komputer (Dirtanto, 2004: 131)

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan atau tanggung jawab setiap karyawan yang menjadi ukuran tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugasnya. Agar meningkatnya kinerja maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan, seperti dinyatakan oleh Hariandja (2002: 169) bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Kinerja juga berkaitan dengan kepemimpinan terutama kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan yang suportif dapat menghasilkan kinerja dan kepuasan yang tinggi dan kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi akan meningkatkan pengharapan bawahan dalam mencapai prestasi tinggi sehingga dapat mendorong kinerja yang tinggi. Oleh karena itu latar belakang

pendidikan dan kepemimpinan memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan pada sebuah institusi atau entitas, baik lembaga profit maupun non profit.

### **2.5.3 Indikator-Indikator Penilaian Kinerja**

Indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara tangible (kualitas, kuantitas, waktu) dan *intangibile* (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar) adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan.

Mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

2. Kualitas dan kuantitas kerja.

Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran.

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun orang lain.

4. Kedisiplinan.

Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas.

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerja sama.

Kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaannya.

7. Kepemimpinan.

Merupakan kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian.

Sikap perilaku, kesopanan, periang, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa.

Kemampuan berfikir yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan.

Merupakan kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan di dalam situasi manajemen.

## 11. Tanggung jawab.

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya (Hasibuan, 2012).

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Temuan Penelitian Terkait**

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	Muzerika (2018)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Jantho	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Secara simultan latar belakang pendidikan dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BSM KCP. Jantho.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama Penelitian (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil
2.	Alfiyana (2018)	Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Pendidikan dan masa kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap tanggung jawab karyawan.
3.	Sujarwanto (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTN Yogyakarta	Kuantitatif	Motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta. Kontribusi motivasi kerja dan beban kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 10 % .
4.	Muttaqin, Nuriyda, dan Tripalupi (2014)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013	Kuantitatif	latar belakang pendidikan, masa kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali tahun 2013.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama Penelitian (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil
5.	Soraya (2017)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan BMT Barokah <i>Group</i>	Kuantitatif	Latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Barokah Group, sedangkan variabel pelatihan kerja dan gaji terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Group
6	Gumilar (2018)	Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Infomedia Nusantara Di Bandung	deskriptif dan verifikatif	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa gaji dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara. Sedangkan besarnya pengaruh gaji dan masa kerja dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58,4%.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama Penelitian (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil
7.	Mufidah (2017)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Kediri.	Kuantitatif	Latar belakang pendidikan, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri.

Sumber: Data Diolah (2020)

Dari Tabel 2.1 terdapat persamaan dan perbedaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu pertama penelitian yang ditulis oleh Muzerika (2018). Dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jantho” dari penelitian ini terdapat persamaan yaitu sama-sama fokus meneliti pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaannya yaitu peneliti menambah variabel X masa kerja dan motivasi kerja dan dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Syariah Kantor Cabang Banda Aceh dan penelitian terdahulu dilakukan pada Bank Syariah Mandiri KCP Jantho.

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Alfiana (2018). Dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja

Terhadap Tanggung Jawab Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus PT. BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung”. Dari penelitian sebelumnya terdapat persamaan yaitu meneliti tentang pengaruh pendidikan dengan masa kerja, sedangkan terdapat perbedaan peneliti menambah variabel X yaitu motivasi kerja dan pada variabel Y dimana peneliti meneliti kinerja karyawan sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel Y yaitu tanggung jawab karyawan dalam perspektif ekonomi Islam. Kemudian penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT. BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh.

Ketiga Penelitian yang dilakukan oleh Sujarwanto (2016). Dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTN Yogyakarta”. Dari penelitian sebelumnya terdapat persamaan yaitu menggunakan variabel X motivasi kerja dan variabel Y kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya menggunakan variabel X yaitu beban kerja dan dilakukan pada karyawan BTN Yogyakarta, sedangkan peneliti menggunakan variabel X yaitu latar belakang pendidikan dan masa kerja yang akan diteliti pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh.

Keempat penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin, et al (2014). Dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013”. Dari penelitian sebelumnya terdapat persamaan pada variabel X dan Y yaitu meneliti tentang pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja sedangkan yang menjadi perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya melakukan penelitian di PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh.

Kelima penelitian yang dilakukan oleh Soraya (2017). Dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan BMT Barokah *Group*”. Dari penelitian sebelumnya terdapat persamaan pada Variabel X yaitu meneliti tentang pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja dan variabel Y kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya penelitian sebelumnya menambah variabel X yaitu pelatihan kerja dan gaji. Dan penelitian yang dilakukan pada penelitian sebelumnya pada BMT Barokah *Group* sedangkan peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh.

Keenam penelitian yang dilakukan oleh Gumilar (2018). Dengan judul “Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung” . Dari penelitian sebelumnya terdapat persamaan pada variabel X yaitu masa kerja dan variabel Y kinerja karyawan, sedangkan perbedaan pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel X yaitu gaji

sedangkan peneliti menggunakan variabel X yaitu latar belakang pendidikan dan motivasi kerja. Dan penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh.

Ketujuh penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2017). Dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Syariah Cabang Kediri”. Dari penelitian sebelumnya terdapat persamaan pada variabel X yaitu latar belakang pendidikan dan variabel Y yaitu kinerja karyawan, sedangkan perbedaan pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel X beban kerja dan lingkungan kerja non fisik dan peneliti menggunakan variabel X yaitu masa kerja dan motivasi kerja. Kemudian penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. BNI Syariah cabang Kediri, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu terdapat beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya secara keseluruhan membahas tentang latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja. Perbedaan yang jelas terlihat dalam penelitian ini adalah beberapa penelitian sebelumnya tidak hanya menguji pengaruh latar belakang pendidikan saja, akan tetapi ada beberapa variabel

lainnya. Selain itu, tempat penelitian yang berbeda, serta metode penelitiannya.

## **2.7 Kerangka Berfikir dan Pengembangan Hipotesis**

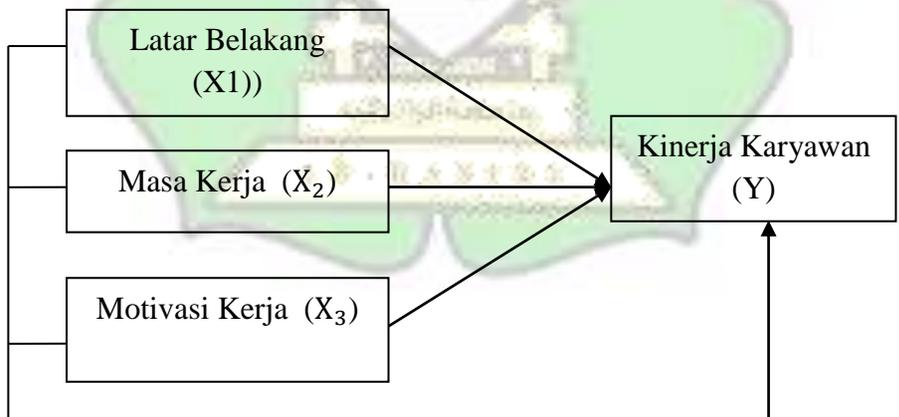
Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis memilih faktor latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Hal ini dijelaskan oleh Muzerika (2018) Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Masa kerja juga menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan menurut Rudiansyah (2014:44), masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. Berdasarkan penelitian Gumilar (2018) menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Alfiyana (2018), Muttaqin, dkk (2014), dan Soraya

(2017), menyatakan bahwa masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya adalah motivasi, Menurut Sutrisno (2009:146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sujarwanto (2016), motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan berdasarkan penelitian Soraya (2017), motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan konsep-konsep teori yang telah diuraikan diatas maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut :



Sumber : Dokumen Pribadi (2020)

*Gambar 2.1*  
*Skema Kerangka Pemikiran*

Keterangan :

1. Variabel terikat (*variabel dependen*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja karyawan yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai (Y)
2. Variabel bebas (*variabel independen*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah latar belakang pendidikan (X1) masa kerja (X2) dan motivasi kerja (X3)

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka (Martono, 2012 : 63). Dari judul penelitian ini terlihat bahwa ada empat variabel yaitu latar belakang pendidikan merupakan variabel (X1), masa kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan adalah variabel (Y).

Adapun yang menjadi rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>: Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank mandiri syariah kantor cabang banda aceh.
- H<sub>2</sub>: Masa kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
- H<sub>4</sub>: Latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, teknik simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan yang menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13). Penelitian kuantitatif didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Aceh.

### **3.2 Data dan Teknik Pemerolehannya**

#### **3.2.1 Jenis Data**

Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti seperti kuesioner. Data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang nanti disebarakan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh.

#### **3.2.2 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2013:115). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh para karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 90 orang. Populasi tersebut merupakan jumlah karyawan yang akan dijadikan responden untuk mendapatkan data dalam penelitian ini.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif (mewakili) (Sugiyono, 2016:149).Metode penentuan banyaknya sampel dilakukan dengan menggunakan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2016:156), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh adalah berjumlah 90responden.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan tertulis disampaikan langsung pada responden menggunakan:

#### **1. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono,2016:142). Bentuk kuesioner dalam penelitian ini ialah kuesioner berstruktur, dengan demikian peneliti telah menyediakan berbagai alternatif jawaban

untuk responden, sehingga responden hanya memberi tanda jawaban yang dipilih.

Kuesioner ini terdiri bagian pengantar, petunjuk pengisian, identitas responden, seperti: nama, jenjang pendidikan terakhir, jenis kelamin, umur, jabatan, serta bagian instrumen penelitian yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan tanggapan responden mengenai latar belakang pendidikan, masa kerja, motivasi kerja dan kinerja.

## 2. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2010 :274). Metode ini digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan Bank Syariah Mandiri KC Aceh seperti sejarah pendirian, visi, misi, jumlah pegawai dan lain sebagainya.

### 3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah penentuan atau penetapan skala atas suatu variabel berdasarkan jenis data yang melekat dalam variabel penelitian (Muhammad, 2008:120). Berdasarkan pengertian tersebut, maka skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2012), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dalam menjawab skala likert ini, responden hanya memberi tanda, misalnya

*checklist* atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pernyataan. Kuesioner yang telah diisi responden perlu dilakukan penskoran. Berikut ini bobot penilaian pada skala likert.

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot jawaban</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012)

### **3.5 Operasional Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013:2) variabel penelitian adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel penelitian adalah sebuah konsep yang mempunyai penjabaran dari variabel yang ditetapkan dalam suatu penelitian yang dimaksud untuk memastikan agar variabel yang diteliti secara jelas dapat ditetapkan indikatornya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Variabel terikat (variabel dependen )**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

##### **a. Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2010:10) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, ada pun indikator dari kinerja karyawan yaitu:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Bekerjasama

## 2. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Wiratna,2015:86). Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah latar belakang pendidikan ( $X_1$ ), masa kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ).

### a. Variabel latar belakang pendidikan ( $X_1$ )

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manjerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Sikula,2016:212)

### b. Variabel masa kerja ( $X_2$ )

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia.

Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak (Rudiansyah, 2014:44)

c. Variabel motivasi kerja ( $X_3$ )

Menurut Hasibuan (2007) motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama .bahkan, seseorang menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula (sutrismo, 2009:110).

Untuk mempermudah pengukuran variabel dan untuk memahami setiap variabel diperlukan definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator Variabel</b>	<b>Skala Ukur</b>
Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ )	Latar Belakang Pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang sistematis dan terorganisir dalam mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Sikula,2016:212)	1.Jenjang pendidikan 2.Sfesifikasi/ Kesesuaian Jurusan 3.Jalur Pendidikan	Likert

Lanjutan Tabel 3.2

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
Masa Kerja (X <sub>2</sub> )	Masa kerja adalah lamanya karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitasnya. Semakin berpengalaman karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak (Rudiansyah, 2014:44)	1. Lama kerja 2. Pengalaman Kerja	Likert
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	Motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan ditetapkan. (Hasibuan:2007).	1.Gaji 2.Reward 3.Kenyamanan	Likert
Kinerja (Y)	Menurut Hasibuan (2010:10) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.	1.Kuantitas dan Kualitas 2. Kesetiaan 3. Kedisiplinan 4.Iklim kerja 5. Tunjangan	Likert

Sumber : Data diolah (2020)

### 3.6 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses sistematis dan pencarian dan pengaturan transkripsi wawancara, catatan lapangan, dan materi-materi lain yang sudah ada dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman mengenai materi-materi dan untuk meningkatkan penulis meyakinkan apa yang sudah penulis temukan kepada orang lain. Analisis melibatkan pekerjaan dengan data, penyusunan, dan pemecahan kedalam unit-unit yang dapat ditangani, perangkumannya, pencarian pola-pola, penemuan apa

yang penting dan apa yang perlu dipelajari, serta pembuatan keputusan apa yang akan peneliti katakan kepada orang lain (Emzir, 2012: 85).

### **3.6.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pernyataan atau pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total atau membandingkan dengan angka bebas korelasi nilai  $r$  yang menunjukkan valid. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 (*Statistical Package for Social Sciences*). Kriteria penilaian uji validitas yaitu  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item kuesioner tersebut valid. Apabila  $r$  hitung  $<$  tabel, maka dapat dikatakan kuesioner tidak valid (Siregar, 2016: 162)

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner merupakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47)

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai *Cronbach*

*Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Suliyanto (2011: 69), menyatakan bahwa uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal, jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Uji normalitas yang digunakan yaitu Komogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% maka apabila signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya apabila signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi.

#### b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk melihat apakah terdapat kesamaan variabel dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Ada cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED (*Standardized Predicted Value*) dengan residualnya SRESED (*Studentized Residual*) (Ghazali, 2013:11). Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas

2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas bawah 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

#### c) Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2013:95). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF).

Menurut Ghozali (2011) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel, jika nilai toleransi  $<0,10$  atau  $VIF >10$  maka terdapat multikolinieritas, sehingga variabel tersebut harus dibuang dan sebaliknya jika  $tolerance >0,10$ , dan  $VIF >10$ . maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

#### **3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah regresi linier dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua lebih variabel bebas (variabel X). Penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada, walaupun masih saja ada variabel yang terabaikan

(Misbahuddin & Hasan, 2013:88). Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

Rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad 3,1$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1 - \beta_4$  = Koefisien Garis Regresi

$X_1$  = Latar belakang pendidikan

$X_2$  = Masa Kerja

$X_3$  = Motivasi kerja

e = Standar Error

### 3.6.4 Uji Hipotesis

#### 1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), pengambilan keputusan sebagai berikut:

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

b. Membandingkan nilai signifikan probabilitas 0,05 apabila nilai  $sig < 0,05$  artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila nilai  $sig > 0,05$  artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

## 2. Uji F

Tujuan dari uji signifikan simultan atau uji statistik F ini adalah menunjukkan variabel independen yang ada dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian ini menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel (Janie,2012). Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa jauh kekuatan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiyono,2012:185)

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. Gambaran Umum PT. Bank Syariah Mandiri Banda Aceh**

Kehadiran Bank Syariah Mandiri sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitulasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Karyawan (YKP), PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain, serta mengundang investor asing. Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan

menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) sebagai pemilik mayoritas baru BSB. Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah (TPPS). Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah dikelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 Tahun 1998, yang member peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri.

Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999. PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

Sejak awal berdirinya hingga tahun 2017, Bank Syariah Mandiri telah memiliki 737 kantor yang tersebar di 33 provinsi di seluruh Indonesia. PT. Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

PT. Bank Syariah Mandiri berdiri di Aceh pada tanggal 1 Juli 2000 yaitu Bank Syariah Mandiri KC Aceh. Yang sekarang telah di ubah menjadi Bank Syariah Mandiri Area Aceh. Pada awal berdirinya BSM di Banda Aceh terdapat 31 orang karyawan yang bekerja di bank tersebut, kemudian sistem yang dipakai yaitu dari Bank Susila Bakti (BSB) yang merupakan anak dari perusahaan

dari Bank Dagang Negara (BDN). Dan pada tanggal 15 Januari 2016 , barulah BSM KC Aceh berubah menjadi BSM Area Aceh. Saat ini terdapat 3 kantor cabang yang ada di Banda Aceh yaitu BSM KC Banda Aceh, BSM KCP Ulee Kareng, dan BSM KCP Darussalam. PT Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh saat ini memiliki 90 orang karyawan dimana 54 orang karyawan pria dan 36 orang wanita. (Bank Syariah Mandiri, 2020)

#### **4.1.2. Visi Dan Misi Bank Syariah Mandiri**

##### **a. Visi Bank Syariah Mandiri**

“Menjadi bank syariah terpercaya pilihan mitra usaha”

##### **b. Misi Bank Syariah Mandiri**

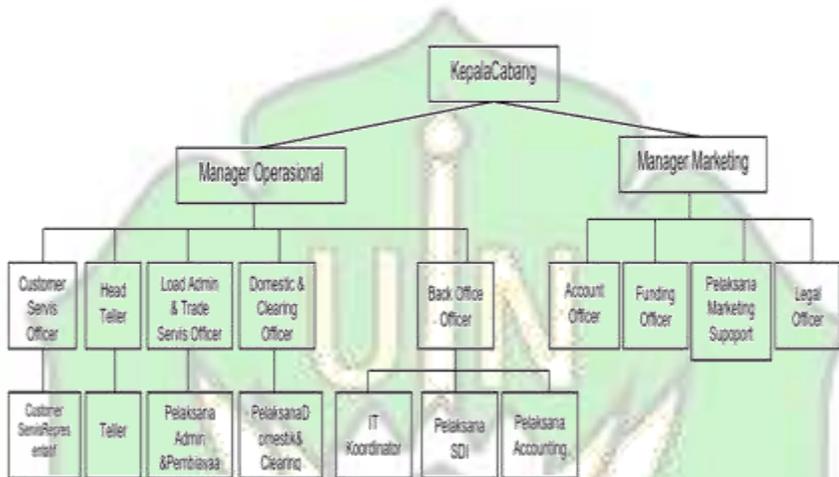
1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan
2. Mengutamakan penghimpunan dana konsumen dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah)
3. Merekrut dan mengembangkan karyawan profesional dalam lingkungan kerja yang sehat
4. Mengembangkan nilai-nilai syariah universal
5. Menyelenggarakan operasional bank sesuai standar perbankan yang sehat

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan secara sederhana, struktur organisasi memperlihatkan wewenang dan tanggung jawab baik secara vertical maupun horizontal serta

memberikan gambaran tentang satuan-satuan kerja dalam suatu organisasi. Adapun struktur organisasi Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh sebagai berikut:

**Diagram 4.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri**



Sumber: Bank Syariah Mandiri (2020)

#### **4.1.4. Latar Belakang Pendidikan Karyawan BSM KC Banda Aceh**

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh hampir keseluruhan karyawan memiliki gelar sarjana dan diploma. Sesuai dengan persyaratan kerja. Jumlah karyawan yang ada di BSM KC Banda Aceh adalah 90 orang untuk semua bidang pekerjaan dimana 54 orang di antaranya merupakan karyawan pria dan 36 lainnya merupakan karyawan perempuan. Adapun jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan BSM KC

Banda Aceh berbeda-beda, mulai dari jenjang pendidikan SMA, Diploma, Sarjana dan Pasca Sarjana.

Terdapat 10 orang karyawan yang memiliki pendidikan perbankan syariah, 27 orang karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan Ekonomi baik itu Ekonomi Islam, Ekonomi Manajemen Dan Ilmu Ekonomi dan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan Akuntansi sebanyak 10 orang karyawan, Perpajakan sebanyak 3 orang, Ilmu Komunikasi dan Informasi sebanyak 8 orang karyawan, Hukum ekonomi syariah sebanyak 2 orang, Psikologi sebanyak 2 orang, Agribisnis sebanyak 4 orang, pertanian sebanyak 5 orang, Teknik sebanyak 6 orang, Pendidikan Matematika sebanyak 2 orang, pendidikan kimia 1 orang dan fisika 1 orang, Ilmu pemerintahan 3 orang dan 6 orang lulusan SMA baik itu jurusan IPA atau IPS.

#### **4.1.5. Masa Kerja Karyawan BSM KC Banda Aceh**

Pengalaman kerja adalah salah satu indikator penting dalam kinerja seseorang. Masa kerja yang dimiliki karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh bervariasi sesuai dengan posisi dan jabatan karyawan tersebut, rata-rata karyawan BSM KC Banda Aceh telah bekerja selama lebih 5 tahun. Ada juga karyawan yang baru bekerja selama 3 sampai 6 bulan.

Adapun karyawan yang memiliki masa kerja di bawah 5 tahun sebanyak 24 orang karyawan, kemudian karyawan yang memiliki masa kerja di atas 5 sampai 10 tahun sebanyak 35 orang, dan yang memiliki masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 27

orang karyawan, dan karyawan yang bekerja selama 15 tahun ke atas sebanyak 4 orang. Karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman tentu kinerjanya akan berbeda dengan karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak. Tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.1.6 Motivasi Kerja Karyawan BSMKC Banda Aceh**

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan akan tidak tercapai. Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh semua karyawan akan memberikan yang terbaik ketika dia akan diberikan reward atas kerja yang telah dilakukan. Adapun motivasi karyawan di BSM KC Banda Aceh dibentuk oleh beberapa faktor di antaranya:

1. Gaji yang mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Gaji merupakan bentuk imbalan dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang ada di Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh. Gaji merupakan kebutuhan pokok setiap orang. Gaji diberikan sesuai dengan porsi dan bentuk pekerjaan, tanggung jawab, serta tingkat kesulitan, misal gaji antara marketing dan teller berbeda. Gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak boleh kurang dari Upah Minimum Regional (UMR) karena hal ini mempengaruhi pemenuhan kebutuhan karyawan sehari-hari.

## 2. Bonus

PT. Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh menggunakan bonus sebagai pemicu bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya melebihi apa yang sudah ditargetkan. Bonus diberikan sebagai insentif bagi karyawan karena prestasi kerja yang diperolehnya sehingga menjadi kebanggaan tersendiri bagi individu karyawan yang berprestasi. Bonus juga diberikan ketika ada pekerjaan lembur atau pekerjaan ekstra bagi karyawan sesuai dengan porsi pekerjaan lembur. Motivasi bonus ini menjadikan kepuasan karyawan, karena sesuai dengan porsi pekerjaan lemburnya maka pekerjaan itu akan dikerjakan dengan sepenuh hati.

## 3. Penempatan jabatan serta *job desc* yang jelas.

Jabatan yang diberikan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh sesuai dengan kemampuan serta tingkat tanggung jawab karyawan itu sendiri, Karena ketika kemampuan karyawan sesuai dengan jabatan yang diperoleh maka karyawan akan mengerjakannya sepenuh hati serta mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Kemudian *job desc* yang di berikan oleh Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh sesuai dengan keputusan dari pusat dan dari hasil prestasi karyawan selama bekerja. *Job desc* yang jelasakan mempengaruhi kinerja karyawan karena ketika karyawan tau apa saja tugas yang harus dikerjakannya maka segala sesuatu yang di kerjakan oleh karyawan akan berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang telah diinformasikan pimpinan sebelumnya. Misalnya seorang

karyawan yang mahir dalam menganalisis laporan keuangan akan ditempatkan sebagai akuntan atau auditor keuangan.

#### 4. Penghargaan

Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh akan memilih karyawan terbaik untuk diberikan penghargaan karena kinerjanya sudah melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan, serta dalam bekerja menjadi yang terbaik dari semua karyawan. Penghargaan yang berupa menjanjikan kenaikan jabatan serta kenaikan gaji tinggi akan memotivasi setiap karyawan untuk bisa memperolehnya, sehingga jika semua karyawan menjadi termotivasi dan meningkatkan kinerjanya maka produktivitas perusahaan pun akan meningkat. Bagi karyawan yang memperoleh penghargaan juga akan mempertahankan serta meningkatkan prestasinya untuk memperoleh penghargaan yang lebih baik dari apa yang diperolehnya di masa yang akan datang.

#### 5. Target Pekerjaan

Target yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri juga sebagai pemicu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, karena ketika target pekerjaannya terpenuhi maka karyawan pun akan merasa puas. Ketika target yang telah ditentukan belum terpenuhi maka karyawan akan mendapatkan peringatan tersendiri dari perusahaan serta rasa malu terhadap teman-teman karyawan yang lain, hal ini mampu membuat karyawan menjadi lebih giat lagi dalam bekerja agar hal itu tidak terulang lagi dan target yang telah ditentukan perusahaan akan terpenuhi

6. Lingkungan kerja yang bersahabat serta kebutuhan penunjang pekerjaan terpenuhi. Apabila kebutuhan untuk bekerja terpenuhi seperti, perlengkapan, fasilitas yang menunjang pekerjaan, serta lingkungan yang bersahabat maka akan memotivasi karyawan, sehingga pekerjaan apapun yang diberikan oleh perusahaan akan di kerjakan dengan sepenuh hati.

#### **4.1.7. Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh**

BSM Banda Aceh, sesuai dengan visi dan misinya menjadikan Bank yang terpercaya bagi nasabah baik dari segi pelayanan, pembiayaan dan terpercaya dalam menjaga kerahasiaan data-data nasabah, maka setiap keberhasilan dan peningkatan kinerja yang dilakukan oleh karyawan akan mendapatkan reward dari perusahaan. Proses penilaian terhadap kinerja karyawan di BSM KC Banda Aceh dilakukan pertiga bulan sekali sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penilaian tersebut dilakukan oleh kepala bidang masing-masing atau langsung dilakukan oleh manager staff yang bertugas. Penilaian yang paling sering dilakukan adalah kedisiplinan, petugas atau karyawan BSM Banda Aceh harus mengikuti program disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga tidak datang terlambat dan pulang sebelum jadwal kerja selesai. Oleh karena itu, karyawan diwajibkan melakukan finger print untuk mendeteksi kedisiplinan karyawan dalam hadir tepat waktu ke kantor.

Karyawan yang terikat dengan transaksi harian seperti *teller* dan *costumer service*, penilaian kinerjanya dilakukan dengan melihat target capaian perhari yang telah ditentukan. Jika sesuai atau melebihi target yang ditentukan, diberikan reward di akhir tahun kerja. Untuk pemecahan masalah dapat dilakukan dengan pengalaman-pengalaman yang ditemukan saat kerja. Hal itu tidak didapatkan dari proses pendidikan. Oleh karena itu, karyawan yang dapat memecahkan masalah nasabah dengan keandalannya akan diberikan nilai khusus.

Untuk mengetahui kinerja karyawan yang bagus dan telah sesuai dengan kriteria BSM Banda Aceh adalah dengan mendapatkan *reward* dari perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, BSM KC Banda Aceh melakukan training sesuai dengan tugas masing-masing dan memberikan *reward* sesuai dengan kinerja yang dilakukan dan juga memberikan *punishment* kepada karyawan yang tidak bekerja dengan benar. Hal itu dilakukan agar terciptanya hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, hal yang dilakukan adalah bersinergi dengan semua bagian, agar dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

#### **4.2. Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 90 orang yang akan dijadikan sampel. Beberapa karakteristik yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	1. Pria	54	60.0
	2. Wanita	36	40.0
2	<b>Usia Responden</b>		
	1. 20 – 29 Tahun	32	35.6
	2. 30 – 39 Tahun	37	41.1
	3. 40 – 49 Tahun	16	17.8
	4. > 50 Tahun	5	5.6
3	<b>Pendidikan</b>		
	1. Diploma 3	22	24.4
	2. Pasca Sarjana	13	14.4
	3. Sarjana	43	47.8
	4. SMA	12	13.3
4	<b>Masa Kerja</b>		
	1. < 5 Tahun	24	26.7
	2. 10-15 Tahun	27	30.0
	3. 15-20 Tahun	4	4.4
	4. 5-10 Tahun	35	38.9

Sumber: Diolah Dari Kuesioner 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat dari masa kerja karyawan bank syariah mandiri kantor cabang Banda Aceh sekitar 5-10 tahun sebesar 38.9% atau 35 orang, hanya karyawan senior sekitar 4 orang yang memiliki masa kerja lebih dari >15 tahun. Karyawan baru dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sekitar 24 orang atau 26.7%. berdasarkan latar belakang pendidikan rata-rata karyawan bank syariah mandiri kantor cabang Banda Aceh hampir seluruhnya sarjana (S1) dengan jumlah 43 karyawan atau sebesar 47.8%, kemudian karyawan lulusan diploma sebesar 24.4% atau 22 orang dan disusul pasca sarjana dan tamatan SMA sebesar 14.4% dan 13.3%. Dari segi usia rata-rata karyawan bank syariah mandiri

berkisar antara 30-39 tahun sebesar 41.1% dan 20-29 tahun sebesar 35.6%.

### 4.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson* atau sering disebut *Korelasi Product Moment* (KPM) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. Sedangkan uji reliabilitas Uji reliabilitas *Cronbach  $\alpha$*  (*alpha*) dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih. Selanjutnya untuk uji validitas dan reliabilitas digunakan alat bantu SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**

Indikator	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=90)	Ket
X1.1	Latar Belakang Pendidikan (X <sub>1</sub> )	0,835	0.204	Valid
X1.2		0,812		
X1.3		0,808		
X2.1	Masa Kerja (X <sub>2</sub> )	0,786	0.204	Valid
X2.2		0,767		
X2.3		0,764		
X2.4		0,808		
X2.5		0,794		
X3.1	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,830	0.204	Valid
X3.2		0,665		
X3.3		0,729		
X3.4		0,751		
X3.5		0,777		
Y1	Kinerja Karyawan (Y)	0,856	0.204	Valid
Y2		0,784		
Y3		0,761		

**Tabel 4.2 - Lanjutan**

Indikator	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis5%(N=90)	Ket
Y4				
Y5				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020 (SPSS, data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0.204 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

**Tabel 4.3**  
**Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)**

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Latar Belakang Pendidikan (X1)	0,790	Handal
2.	Masa Kerja (X2)	0,843	Handal
3.	Motivasi Kerja(x3)	0,820	Handal
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,840	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020 (SPSS, data diolah)

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai alpha untuk masing-masing variabel persepsi responden dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu variabel latar belakang pendidikan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai alpha sebesar 0.790, variabel masa kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.843, variabel motivasi kerja sebesar 0.820 dan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0.840. Dengan demikian pengukuran reliabilitas

terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alphanya lebih besar dari Alpha 0.60 persen.

#### 4.4. Analisis Data

Penguji melakukan analisis data dengan melakukan uji asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Analisis data selanjutnya penguji melakukan uji regresi linear berganda untuk melihat pengaruh antar variabel.

##### 4.4.1. Uji Normalitas

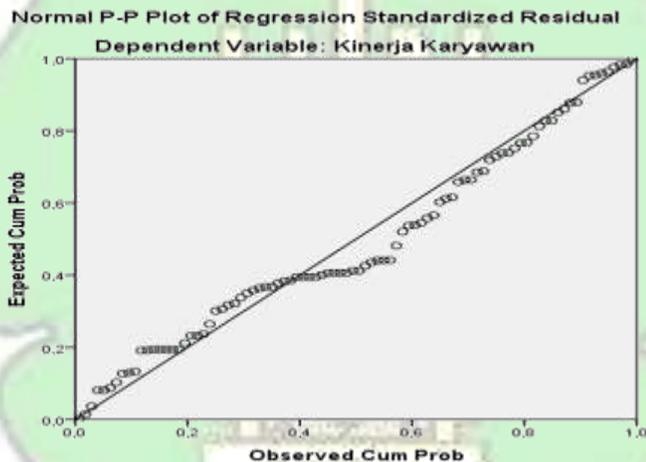
Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan tes *one sample kolmogrov smirnov* dengan taraf signifikan  $> 5\%$ , berdasarkan pengujian tersebut memperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98300159
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,126
	Negative	-,076
Test Statistic		,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,201 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020 (SPSS, data diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas / Asymp sig sebesar 0.201 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05 dengan demikian, data di atas mempunyai sebaran data normal atau data penelitian dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain menggunakan pengujian statistik dengan melihat nilai Asymp.sig kolmogrov smirnov pengujian normalitas dilihat dengan gambar pp-plot normalitas pada gambar 4.1 sebagai berikut:



Sumber: Hasil Out Put SPSS Statistik 2020 (hasil olahan)

**Gambar 4.2 Normal PP-PLOT**

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa data berdistribusi normal dengan melihat bulatan yang mengikuti garis secara simetris atau lurus mengikuti garis, tidak menyebar terlalu jauh. Sehingga kesimpulannya adalah data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.4.2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil penelitian pengujian uji multikolinieritas menunjukkan hasil dibawah ini pada tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

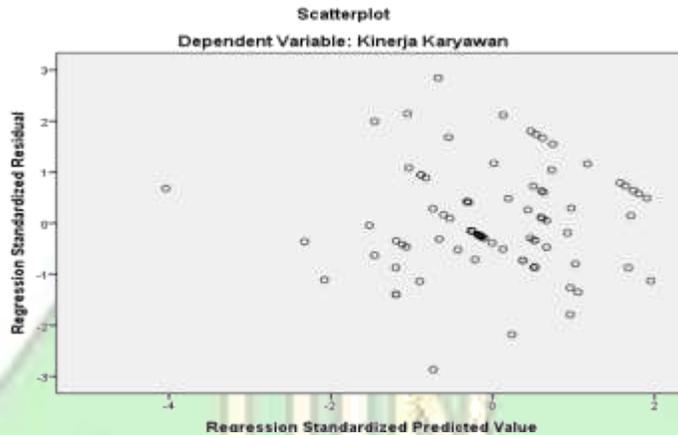
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0,902	1,108
0,618	1,617
0,664	1,507

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020 (SPSS, data diolah)

Pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa hasil perolehan nilai Tolerance untuk regresi linier berganda dengan tiga variabel lebih besar dari 0,1 artinya tidak terjadi multikolinieritas antara ketiga variabel bebas tersebut. Sedangkan nilai VIF yaitu lebih kecil dari 10 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas, yaitu latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja tidak mempunyai multikolinieritas.

#### 4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini ditampilkan berikut ini:



Sumber: Hasil Out Put SPSS Statistik 2020 (hasil olahan)

#### Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada Grafik 4.2 bahwa hasil perolehan uji heteroskedastisitas yaitu titik-titik pada grafik tidak mencerminkan suatu pola yang sistematis atau dapat dikatakan random, ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *variance* pada suatu tingkat nilai variabel X. Dengan kata lain *variance* adalah konstan atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi linier dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua lebih variabel bebas (variabel X). Berikut akan ditampilkan pada rumus sebagai berikut:

$$Y = 1.199 - 0,029X_1 + 0,286X_2 + 0,454X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_{1,2,3}$  = Koefisien Garis Regresi variabel

$X_1$  = Latarbelakang pendidikan

$X_2$  = Masa Kerja

$X_3$  = Motivasi kerja

e = Standar Error

#### 4.4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.4.5.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan (Ghozali,2011). Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung.

Berikut hasil pengujian uji t pada tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.199	.355		3.381	.001
Latar Belakang Pendidikan	-.029	.047	-.051	-.611	.543
Masa Kerja	.286	.090	.318	3.170	.002
Motivasi Kerja	.454	.096	.458	4.724	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020 (SPSS, data diolah)

Berdasarkan hasil tabel hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh dapat dijelaskan bahwa nilai  $t$  hitung variabel latar belakang pendidikan adalah  $-0,611$  dan nilai  $t$  tabel  $1,986$  ( $N=90$ ) maka  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $-0,611 < 1,986$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh. Artinya, jika variabel latar belakang pendidikan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka tingkat kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh tidak akan meningkat dengan menganggap variabel lain konstan. Sehingga hasil menunjukkan bahwa hipotesis  $H_1$  ditolak. Yaitu tidak terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya hasil hipotesis dua ( $H_2$ ) yaitu pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh dengan hasil statistik sebagai berikut: Nilai  $t_{hitung}$  variabel masa kerja adalah  $3,170$  dan nilai  $t_{tabel}$   $1,986$  ( $N=90$ ) maka  $t_{hitung} <$   $t_{tabel}$  ( $3,170 < 1,986$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $0,02 < 0,05$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. Artinya, jika variabel masa kerja semakin lama atau meningkat sebesar satu satuan, maka karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh akan meningkat sebesar  $0,318$  atau  $31,8\%$  dengan menganggap variabel lain konstan. Sehingga hasil

menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima. Yaitu terdapat pengaruh antara variabel masa kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Sedangkan Hipotesis tiga ( $H_3$ ) yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh memperoleh hasil statistik sebagai berikut: Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja adalah 4,724 dan nilai  $t_{tabel}$  1,986 ( $N=90$ ) maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,724 > 1,986$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh. Artinya, jika variabel motivasi kerja karyawan ada dan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka tingkat kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh akan meningkat sebesar 0,458 atau 45,8% dengan menganggap variabel lain konstan. Sehingga hasil menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima. Yaitu terdapat pengaruh antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4.5.2. Uji Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel ( $n$ ) adalah 90 dan jumlah keseluruhan variabel ( $k$ ) adalah 4, sehingga diperoleh :

1.  $df$  (pembilang) =  $4-1 = 3$
2.  $df$  (penyebut) =  $90-4 = 86$

Nilai  $F_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan  $F_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$  yaitu 3,096. Sehingga diperoleh hasil pada tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7****Hasil Uji Simultan (Uji-f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,823	3	3,608	24,817	,000 <sup>b</sup>
	Residual	12,502	86	,145		
	Total	23,325	89			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020 (SPSS, data diolah)

Pada Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa hasil perolehan  $F_{hitung}$  pada kolom F yakni sebesar 24,817 dengan tingkat signifikansi = 0,000 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yakni 2,710 dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ , atau dengan kata lain  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( 24,817 > 2,710).

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ), menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

#### 4.4.5.3. Uji Determinasi (Uji $R^2$ )

Berdasarkan hasil pengujian statistik akan ditampilkan pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Determinasi (Uji-R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 <sup>a</sup>	,464	,445	,38127
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020 (SPSS, data diolah)

Pada Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa hasil perolehan R<sup>2</sup> pada kolom RSquare yakni sebesar 0,464. Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa variabel bebas (latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja) berpengaruh sebesar 46,6% terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya 53,4% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **4.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.5.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan BSM KC Banda Aceh**

Berdasarkan hasil statistik diatas menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -0,611 lebih kecil dari pada t table n=90 sebesar 1,986 dan tingkat signifikansi sebesar (0,543 > 0,05).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muzerika (2018) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaliknya hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahrotul (2017) yang menyatakan latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Latar belakang pendidikan karyawan yang ada di BSM KC Banda Aceh tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana latar belakang pendidikan karyawan di BSM KC Banda Aceh tidak terlalu menjadi fokus utama dalam mengukur kinerja karyawan, karena semua karyawan dengan latar belakang pendidikan apapun baik itu yang bukan dari bidang perbankan syariah akan diberikan pelatihan dasar mengenai perbankan syariah.

#### **4.5.2 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSM KC Banda Aceh**

Berdasarkan hasil statistik yang menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,170 lebih besar dari pada  $t$  table  $n=90$  sebesar 1,986 dan tingkat signifikansi sebesar ( $0,02 < 0,05$ ). Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muttaqin, et al. (2014) yang dilakukan di PT Indocitra Jaya Samudra Negara–Bali tahun 2013, menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiyana (2017) hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap tanggung jawab karyawan dalam perspektif ekonomi islam studi kasus pada PT BPRS Citra Argo Bandar Lampung. Masa kerja yang dimiliki karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh bervariasi sesuai dengan posisi dan jabatan karyawan tersebut, rata-rata karyawan BSM KC Banda Aceh telah bekerja selama lebih 5 tahun sebanyak 35 karyawan, sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja di bawah 5 tahun sebanyak 24 orang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh masa kerja karyawan. Dimana kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman yang cukup akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang cukup. Tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSM KC Banda Aceh**

Berdasarkan hasil statistik yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,724 lebih besar dari pada  $t$  table  $n=90$  sebesar 1,986 dan tingkat signifikansi sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya, jika variabel motivasi kerja karyawan dinaikkan dan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka tingkat kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh akan meningkat sebesar 0,458 atau 45,8% dengan menganggap variabel lain konstan.

Sehingga hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sujarwanto (2016) yang dilakukan pada karyawan bank BTN Yogyakarta, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BTN Yogyakarta. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang juga dilakukan oleh Soraya (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Barokah group Yogyakarta. Untuk mencapai kinerja sesuai dengan yang diharapkan maka sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Adapun faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi karyawan pada BSM KC Banda Aceh dalam meningkatkan kinerjanya yakni meliputi: gaji yang mencukupi kebutuhan sehari-hari, bonus, penempatan jabatan serta *job desc* yang jelas, pujian, penghargaan, target pekerjaan, lingkungan kerja yang bersahabat serta kebutuhan penunjang pekerjaan terpenuhi. Dengan adanya tingkat motivasi karyawan yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, hal ini tentu sangat mempengaruhi kinerja karyawan BSM KC Banda Aceh.

#### **4.5.4. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSM KC Banda Aceh**

Berdasarkan hasil olahan statistik yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 24,817 dengan tingkat signifikansi = 0,000 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yakni 3,09 dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ , atau dengan kata lain  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (8,899 > 3,096). Sehingga

latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ), terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. Hal ini dapat dibuktikan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,611 < 1,986$ ). Latar belakang pendidikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena semua karyawan yang diterima pada Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh memperoleh pelatihan mengenai perbankan syariah dan mendapatkan petunjuk dan uraian yang jelas dalam mencapai hasil pekerjaan.
2. Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. Hal ini dapat dibuktikan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,170 > 1,986$ ). Masa kerja yang dimiliki karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh bervariasi sesuai dengan posisi dan jabatan karyawan tersebut, rata-rata karyawan BSM KC Banda Aceh telah bekerja selama lebih 5 tahun. Ada juga karyawan yang baru bekerja selama 3 sampai 6 bulan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman yang cukup akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja. Tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. Hal ini dapat dibuktikan bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,724 > 1,986$ ). Adapun faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi karyawan pada BSM KC Banda Aceh dalam meningkatkan kinerjanya yakni meliputi: gaji yang mencukupi kebutuhan sehari-hari, bonus, penempatan jabatan serta *job desc* yang jelas, pujian, penghargaan, target pekerjaan, lingkungan kerja yang bersahabat serta kebutuhan penunjang pekerjaan terpenuhi. Dengan adanya motivasi kerja tentu akan meningkatkan hasil kerja karyawan, hal ini tentunya sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Latar Belakang Pendidikan (X1), masa kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh secara simultan . Hal ini dapat dibuktikan bahwa  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $8,899 > 3,096$ ). Hasil diatas menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh, dimana kinerja karyawan merupakan kualitas atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan atau tanggung jawab setiap karyawan yang menjadi ukuran tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan latar belakang

pendidikannya untuk pekerjaan tersebut, kemudian tingkat pengalaman kerja karyawan di BSM KC Banda Aceh juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan karena semakin lama karyawan bekerja dapat menentukan pengalaman dalam bidang pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan terus meningkat dan motivasi yang menjadi faktor pendorong untuk karyawan bekerja dengan lebih baik lagi

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

### **1. Bagi BSM Kantor Cabang Banda Aceh**

- a. Sebaiknya dapat memberikan pelatihan kepada karyawan secara berkala sesuai dengan posisi kerja masing-masing. Untuk lebih baiknya BSM Banda Aceh juga menempatkan posisi karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Agar kinerja perusahaan akan semakin meningkat sehingga BSM KC Banda Aceh mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.
- b. Sebaiknya juga perlu memperhatikan tingkat lamanya masa kerja dari karyawan, karena semakin lama karyawan bekerja dapat menentukan pengalaman dalam bidang pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan terus meningkat.

c. Sebaiknya memperhatikan penyebab dari kurangnya motivasi kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan baik secara internal maupun eksternal sehingga karyawan memiliki dorongan untuk memajukan BSM KC Banda Aceh.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat memperluas cakupan lokasi penelitian dan mempertajam teori yang mendukung penelitian ini dan juga diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian, tidak hanya pada faktor-faktor ini saja tetapi dapat menganalisis pengaruh dari faktor lain seperti pengalaman kerja, gaji, lingkungan kerja, iklim kerja dan faktor lain yang sesuai.
- b. Penelitian yang akan datang diharapkan menambah sampel (responden) dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan skala yang lebih besar, sehingga hasil penelitian dapat bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, Ayuk Wahdanfiari (2014)“*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*”, (Skripsi), Kediri: Jurusan Perbankan Syariah.
- Alfiyana (2017).*Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi pada karyawan PT BPRSMitra Argo Usaha Banda Lampung*.Lampung : Skripsi Universitas Islam Raden Intan Lampung.
- Andriyan M, dkk (2014) *E jurnal*,  
<http://download.portalgaruda.org>
- Ardana, I Komang. Mujiati, Ni Wayan. Mudhiartha, I Wayan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ardana, Komang; Mujiati, Ni Wayan; Ayu Sriathi, Anak Agung.(2013). *Perilaku Keorganisasiaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:PT. Rineka Cipta
- Bank Syariah Mandiri, (2020) <https://banksyariahmandiri.com>
- Chrisnanda,Dodi,(2017) “*Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri*.”Yogyakarta : Skripsi: Universitas Sanata Dharma
- Dirtanto, Harun. (2004). *Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Cipta Persada

- Emzir (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Raja Grafindo Persada
- Firdaus, Muhammad.(2008). *Manajemen Agribisnis*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. (2011). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7S*. Semarang: UNIDIP
- Gitosudarmo I. dan Basri.(2012). *Manajemen Keuangan*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPF.
- Gumilar, Muhammad Akbar,(2018), *Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Infomedia Nusantara Di Bandung*. Bandung: Skripsi Universitas Pasundan
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogtakarta : PT. BPF.
- Hasbullah (2011). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan.(2010) *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Herlambang, Dimas Aditya. (2013). “*Analisis Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Layanan Pada Minat Beli Terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada Maskapai Sriwijaya Air Takaran)*”. Skripsi: Manajemen, Universitas Diponegoro.

- Hermanto. (2012). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Ismail. (2016). *Perbankan Syariah*, Jakarta: Prenadamedia Group
- Janie , Dyah Nirmala Arum (2012)*Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS*Buku Referensi, Semarang : Semarang University Pres
- Kadarisman, M. (2013).*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press
- Larasati Sri (2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Budi Utama
- Malayu, S.P.Hasibuan.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*.Bandung: Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mangkunegara.(2002). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Martono, Nanang (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers
- Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013), *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Muttaqin, Nuriyda, Tripalupi (2014).*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013*. (4), 1.
- Muzerika, Dian (2018). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah*

*Mandiri Kcp. Jantho .Banda Aceh : Skripsi Universitas Islam Negeri Arraniry*

Rivai, Veithzal ; Basri, Ahmad Fawzi Mohd (2005). *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Robbins, Stephen P.(2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Rudiansyah. (2014). *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius.

Safitri, Defi Lia (2018) “*Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surabaya Industrial Estate Rungkut Dengan Melalui Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening*”, (Skripsi), Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya : Jurusan Manajemen.

Santoso, Singgih (2012). *Panduan Lengkap SPSS versi 20*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

Siagian, Sondang (2010). *Teori Manajemen dan Aplikasinya*. Jakarta:Griya Aksara

Siagian, Sondang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta.

Sikula, A.E, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rosda Karya

Siregar, Sofyan. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Siskoyo,D (2013) *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press

Soraya, May Rosa Zulfatus (2017) *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan BMT Barokah Group*. Skripsi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, (2016) *Statistik Untuk penelitian*, cetakan kedua puluh tujuh, Penerbit : Alfabeta, Bandung

Sujarwanto (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Btn Yogyakarta*. Yogyakarta : Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta

Sujarweni, V Wiratna. (2015). *Akuntansi Sektor Publik*. Pustaka Baru Press: Yogyakarta.

Suliyanto, (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi SPSS*. Andi Yogyakarta : Yogyakarta

Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Sutrisno, Edy (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Undang-Undang RI Nomor. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional .Jakarta : CV. Mini Jaya Abadi

Widhayu , Ningrum. Bambang Swasto Sunuharyo & Moehammad So' oed Hakam.(2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada*

*Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina  
East Java. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 6 No 2.*

Zahrotul Mufidah (2017) *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan,  
Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang  
Kediri.”* Skripsi: Universitas Nusantara Kabupaten Kediri



## Lampiran 1: Kuesioner penelitian

### Kuesioner Penelitian

#### **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh**

Sehubungan dengan pelaksanaan persyaratan untuk menyelesaikan penelitian dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana (S1) dan memerlukan serangkaian observasi dan pengumpulan data serta informasi yang diperlukan, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu yang meluangkan waktu ditengah segala kesibukan Bapak/Ibuk saat ini untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu karena kuesioner ini bersifat rahasia dan jawaban Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang begitu berharga bagi saya.

Nama : Mardhiah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Perbankan Syariah  
Universitas : Islam Negeri Ar-Raniry

## Lampiran 1 – Lanjutan

berilah tanda check list (√) pada jawaban yang anda pilih dengan ketentuan berikut:

### A. Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin

1) Laki-laki

2) Perempuan

#### 2. Usia Responden

1) 20 - 29 tahun

2) 30 - 39 tahun

3) 40 – 49 tahun

4) > 50 tahun

#### 3. Pendidikan Terakhir

1. SMA

2) Diploma III

3) Sarjana S1

4) Sarjana (S2)

#### 4. Masa Kerja

1) < 5 tahun

2) 5 – 10 tahun

3) 10 – 15 tahun

4) 15 – 20 tahun

5) 20 – 25 tahun

## Lampiran 1 – Lanjutan

6) > 25 tahun

5. Jurusan : \_\_\_\_\_

### B. Kuesioner

Jawaban yang tersedia tersedia dari 5 (lima) kemungkinan dengan skala sebagai berikut ini :

STS =Sangat Tidak Setuju

TS =Tidak Setuju

KS =Kurang Setuju

S =Setuju

SS =Sangat Setuju

#### 1. Latar Belakang Pendidikan (X<sub>1</sub>)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memiliki ilmu pengetahuan yang sesuai dengan bidang perbankan syariah					
2.	Latar belakang pendidikan saya mendukung pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Saya memiliki ijazah sarjana perbankan syariah.					

## Lampiran 1 – Lanjutan

### 2. Masa Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	lamanya masa kerja yang saya jalani dapat menentukan banyaknya pengalaman kerja yang saya miliki					
2.	Pengalaman kerja yang saya peroleh dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam melaksanakan pekerjaan mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja saya.					
3.	Semakin lama masa kerja yang saya lewati maka semakin meningkat kualitas hasil kerja saya.					
4.	Pengalaman kerja yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
5.	Tingkat pengalaman saya selama bekerja mendukung dalam penyelesaian tugas kerja.					

## Lampiran 1 – Lanjutan

### 3. Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
3.	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja					
4.	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					
5.	Saya merasa aman selama bekerja di Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh					

### 4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan pada Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh					
3.	Saya selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan.					
4.	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepada saya.					
5.	Hasil kerja saya memenuhi standar di Bank Syariah Mandiri KC Banda Aceh					

## Lampiran 2: Jawaban Responden

### Jawaban Responden

Latar Belakang Pendidikan (X <sub>1</sub> )			Masa Kerja (X <sub>2</sub> )					Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )					Kinerja Karyawan (X <sub>4</sub> )				
1	2	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	2	4	5	2	3	4	2	1	4	5	3	1	2	4	5	
4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	
5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	4	1	2	3	1	1	2	3	2	2	3	1	3	3	5	
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	
4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	
3	3	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
3	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	
3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	
4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	4	3	5	5	4	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	
4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	



## Lampiran 2 – Lanjutan

3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
3	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5
3	3	2	5	5	5	5	5	2	2	3	4	4	3	3	3	2
1	1	1	3	4	4	2	3	3	3	5	3	5	5	5	4	5
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
2	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	1	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
2	4	1	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
2	2	1	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
2	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5

## Lampiran 3 : Profil Responden

### Profil Responden

#### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	54	60.0	60.0	60.0
Valid Perempuan	36	40.0	40.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

#### Pendidikan Terakhir

##### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Diploma 3	22	24.4	24.4	24.4
Pasca Sarjana (S2)	13	14.4	14.4	38.9
Valid Sarjana (S1)	43	47.8	47.8	86.7
SMA	12	13.3	13.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

## Lampiran 3– Lanjutan

### Masa Kerja

#### Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 Tahun	24	26.7	26.7	26.7
10-15 Tahun	27	30.0	30.0	56.7
Valid 15-20 Tahun	4	4.4	4.4	61.1
5-10 Tahun	35	38.9	38.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

### Lampiran 4 : Uji Validitas

#### Hasil Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

#### Correlations

		X1.2	X1.3	X1.4	Latar Belakang Pendidikan
X1.1	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	,274**	,247*	,280**	,526**
	)	.009	.019	.008	.000
	N	90	90	90	90
X1.2	Pears on Correlation	1	,796**	,745**	,886**

### Lampiran 4- Lanjutan

	X1.2	X1.3	X1.4	Latar Belakang Pendidikan
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
N	90	90	90	90
X1.3 Pearson Correlation	.796**	1	.558**	.835**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
N	90	90	90	90
X1.4 Pearson Correlation	.745**	.558**	1	.812**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
N	90	90	90	90
X1.5 Pearson Correlation	.408**	.474**	.321**	.611**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000
N	90	90	90	90

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

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

### Hasil Uji Validitas Variabel Masa Kerja

#### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Masa Kerja
X2.1 Pearson Correlation	1	.762**	.495**	.529**	.445**	.808**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
N	90	90	89	90	90	90
X2.2 Pearson Correlation	.762**	1	.482**	.507**	.323**	.765**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000
N	90	90	89	90	90	90

### Lampiran 4- Lanjutan

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Masa Kerja
X2.3	Pearson Correlation	,495**	,482**	1	,439**	,639**	,786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
X2.4	Pearson Correlation	,529**	,507**	,439**	1	,578**	,767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	90	90	89	90	90	90
X2.5	Pearson Correlation	,445**	,323**	,639**	,578**	1	,764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000
	N	90	90	89	90	90	90
Masa Kerja	Pearson Correlation	,808**	,765**	,786**	,767**	,764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	89	90	90	90

### Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Motivasi Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	,695**	,564**	,384**	,426*	,808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
X3.2	Pearson Correlation	,695**	1	,567**	,326**	,414*	,794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000

### Lampiran 4- Lanjutan

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Motivasi Kerja
	N	90	90	90	90	90	90
X3.3	Pearson Correlation	,564**	,567**	1	,445**	,641*	,830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
X3.4	Pearson Correlation	,384**	,326**	,445**	1	,364*	,665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
X3.5	Pearson Correlation	,426**	,414**	,641**	,364**	1	,729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,808**	,794**	,830**	,665**	,729*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90

### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

#### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	,490**	,616**	,366**	,392**	,751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90

### Lampiran 4- Lanjutan

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Karyawan
Y2	Pearson Correlation	,490**	1	,499**	,533**	,499**	,777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Y3	Pearson Correlation	,616**	,499**	1	,677**	,599**	,856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Y4	Pearson Correlation	,366**	,533**	,677**	1	,557**	,784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Y5	Pearson Correlation	,392**	,499**	,599**	,557**	1	,761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,751**	,777**	,856**	,784**	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90

## Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas

### Hasil Uji Reliabilitas

#### Variabel Latar Belakang Pendidikan (X<sub>1</sub>)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	5

#### Variabel Masa Kerja (X<sub>2</sub>)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	5

#### Variabel Motivasi kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	5

#### Variabel Kinerja Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	5

## Lampiran 6 :Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98300159
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.076
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,201 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

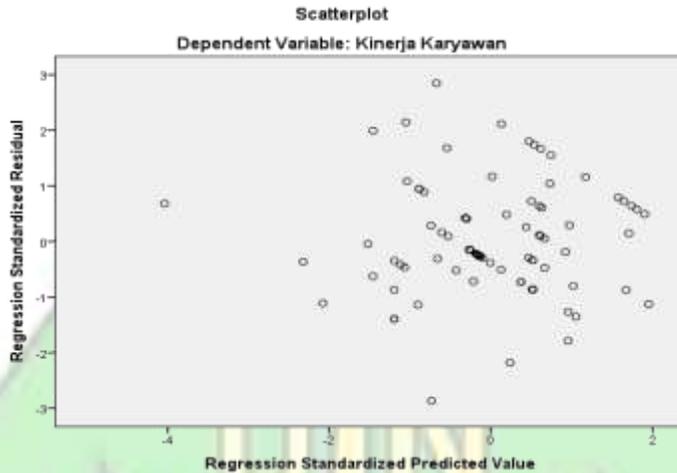
### 2. Uji multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1.199	.355			3.381	.001		
Latar Belakang Pendidikan	-.029	.047		-.051	.611	.543	.902	1.108
Masa Kerja	.286	.090		.318	3.170	.002	.618	1.617
Motivasi Kerja	.454	.096		.458	4.724	.000	.664	1.507

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 3. Uji heterokedastisitas



## Lampiran 7 : Analisis Regresi Linear Berganda

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constan)	1.199	.355	3.381	.001			
	Latar Belakang Pendidikan	-.029	.047	-.051	-.611	.543	.902	1.108
	Masa Kerja	.286	.090	.318	3.170	.002	.618	1.617
	Motivasi Kerja	.454	.096	.458	4.724	.000	.664	1.507

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 8 : Uji Simultan (Uji-f)

### Uji F ( Uji Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.823	3	3.608	24.817	.000 <sup>b</sup>
Residual	12.502	86	.145		
Total	23.325	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Latar Belakang Pendidikan, MasaKerja

## Lampiran 9 : Uji t ( Uji Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.199	.355		3.381	.001		
Latar Belakang Pendidikan	-.029	.047	-.051	-.611	.543	.902	1.108
Masa Kerja	.286	.090	.318	3.170	.002	.618	1.617
Motivasi Kerja	.454	.096	.458	4.724	.000	.664	1.507

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 10: Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.445	.38127	1.751

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

