

SKRIPSI

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PUSAT PT. BANK ACEH SYARIAH**



Disusun Oleh:

**MARINI SAMANA
NIM. 180603189**

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

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Marini Samana
NIM : 180603189
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 22 Juli 2022

Yang menyatakan,



Marini Samana

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah

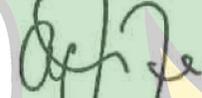
Disusun Oleh:

Marini Samana
NIM. 180603189

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

Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,



Teuku Syifa F. Nanda, SE., Ak., M.Acc
NIDN. 2022118501

Pembimbing II,



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

Mengetahui,
Ketua Program Studi Perbankan Syariah,



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

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah

Marini Samana
NIM. 180603189

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

Pada Hari/Tanggal: Jumat, 22 Juli 2022 M
23 Zulhijjah 1443 H

Banda Aceh,
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua,


Teuku Syifa F. Nanda, SE., Ak., M. Acc
NIP/NIDN. 2022118501

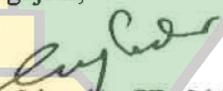
Sekretaris,


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

Penguji I,

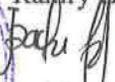

Dr. Zainuddin, SE., M. Si
NIDN: 01081077105

Penguji II,


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

Mengetahui,

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


Dr. Zaki Fuad, M.Ag

NIP. 196403141992031003





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

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

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

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Marini Samana
NIM : 180603189
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : marini26.samana@gmail.com

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

Tugas Akhir KKU Skripsi

yang berjudul :

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. BANK ACEH SYARIAH

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

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

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

Dibuat di : Banda Aceh - R A N I R Y

Pada tanggal : 22 Juli 2022

Mengetahui,

Penulis

Marini Samana
NIM. 180603189

Pembimbing I

Teuku Syifa F. Nanda, SE., Ak., M.Acc
NIP/NIDN. 202211850

Pembimbing II

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

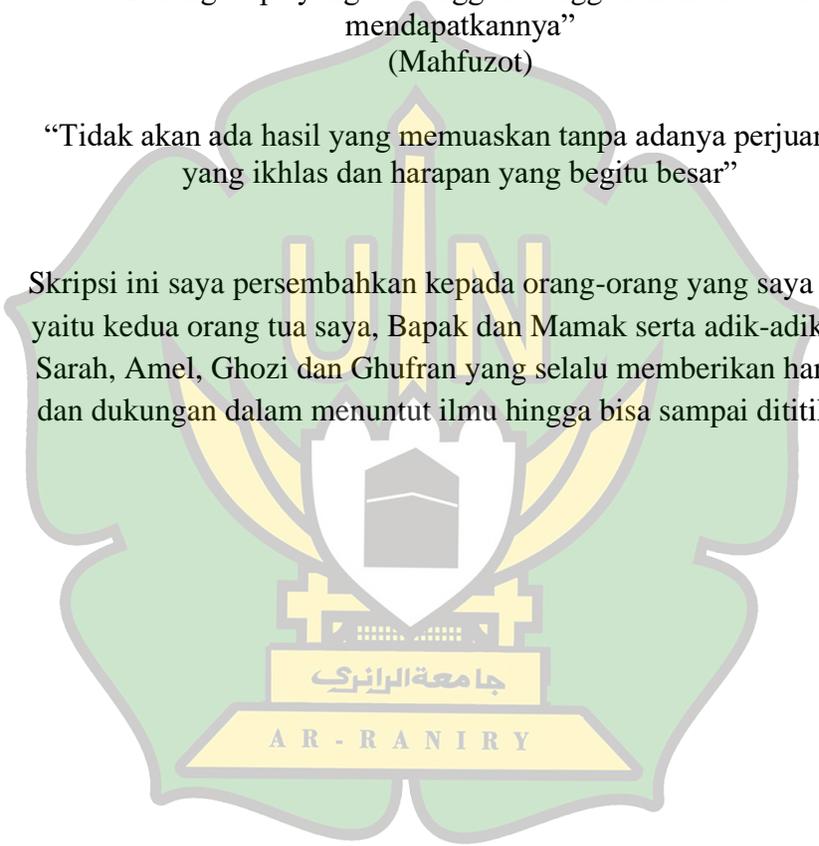
Man Jadda Wa Jadda

“Barang siapa yang bersungguh-sungguh maka ia akan mendapatkannya”

(Mahfuzot)

“Tidak akan ada hasil yang memuaskan tanpa adanya perjuangan yang ikhlas dan harapan yang begitu besar”

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang saya cintai yaitu kedua orang tua saya, Bapak dan Mamak serta adik-adik saya Sarah, Amel, Ghozi dan Ghufran yang selalu memberikan harapan dan dukungan dalam menuntut ilmu hingga bisa sampai dititik ini.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Rabbil'alamin,

Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam yang senantiasa memberikan limpahan nikmat dan rahmat yang tidak mampu dihitung oleh hamba-Nya. Semoga dengan rahmat-Nya kita selalu dalam lindungan Allah, serta menambah rasa syukur dan Taqwa dihadapannya-Nya. Shalawat dan salam penulis panjatkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat beliau. Syukur Alhamdulillah atas izin Allah yang Maha Segala-Nya dan berkah rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan, doa, dukungan, usaha, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak, tanpa itu semua penulis menyadari tidak mungkin menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tidak terhingga terutama kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag dan Ayumiati, SE., M.Si selaku ketua dan sekretaris Program Studi Perbankan Syariah serta Mukhlis, S.Hi, SE., MH. Selaku operator Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Muhammad Arifin, Ph.D selaku ketua Laboratorium, serta staf Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Teuku Syifa F. Nanda, SE.,Ak., M.Acc., selaku pembimbing I dan Akmal Riza, SE., M.Si., selaku dosen wali dan pembimbing II yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu serta pemikiran dan pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap skripsi penulis.
5. Dr. Zainuddin, SE.,M.Si dan Evy Iskandar, SE.,M,Si.,Ak., CA, CPA selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu, pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap kesempurnaan skripsi ini.
6. Para dosen, pegawai dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.

7. Para pihak karyawan Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi serta membantu dalam pengisian kuesioner.
8. Kedua orang tua tercinta penulis ucapkan sangat banyak terima kasih untuk Ayahanda Sami Barudi dan Ibunda Suryana, yang senantiasa memberikan doa, cinta, kasih sayang, pengorbanan, didikan, dukungan moral maupun materil yang tiada hentinya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini. Kepada adik-adik penulis Sarah Samana, Amaliah Samana, Ghazi Samana, dan Ghufrani Samana yang telah memberikan semangat serta memberi dorongan. Kepada keluarga besar yang selalu memberikan do'a, dukungan.
9. Kepada seseorang yang merupakan *support system* terbaik penulis setelah orang tua yaitu Ade Yunus Akbar, A.Md., terima kasih sudah selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama menyusun skripsi, terima kasih selalu punya berbagai cara untuk menghibur penulis ketika sedang galau selama skripsian dan sangat banyak membantu serta memberikan dukungan penuh dan semangat yang luar biasa kepada penulis dalam menyusun skripsi hingga selesai.
10. Kepada teman-teman seperjuangan di Perbankan Syariah Leting 2018.
11. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work,*

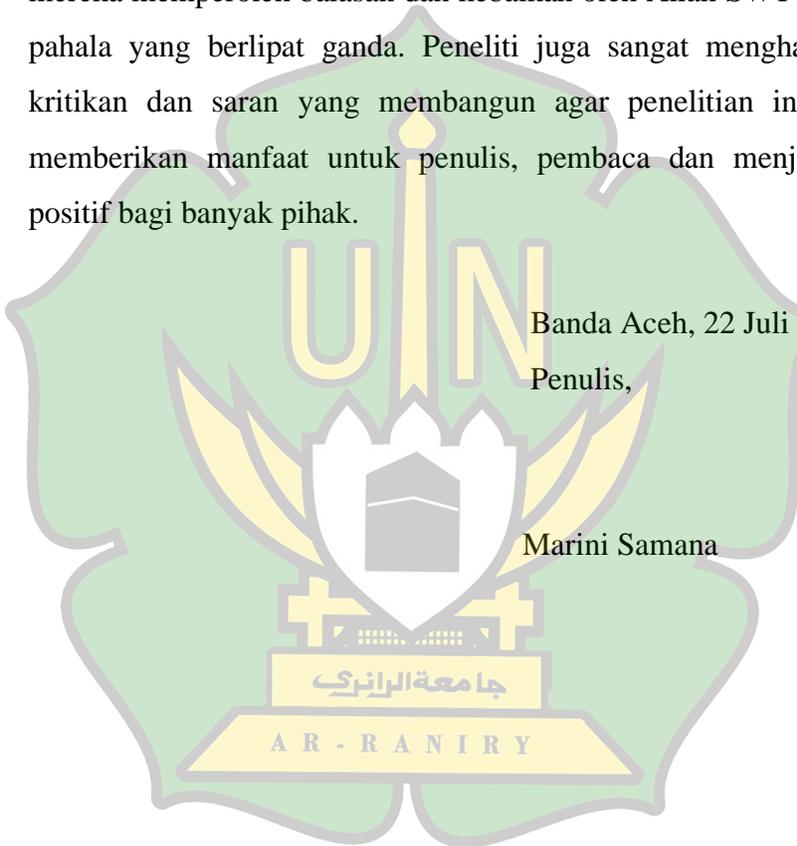
I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me never quitting for just being me at all time.

Penulis berharap dan berdoa dukungan serta amal baik mereka memperoleh balasan dan kebaikan oleh Allah SWT dengan pahala yang berlipat ganda. Peneliti juga sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun agar penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk penulis, pembaca dan menjadi hal positif bagi banyak pihak.

Banda Aceh, 22 Juli 2022

Penulis,

Marini Samana



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Materi P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987-Nomor:0543b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	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	D			

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

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

b. Vokal Rangkap

Vokal Rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara hakikat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
وَ	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

Kaifa : كَيْفَ

Haula : هَوْلَ

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
أَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ā
يَ	<i>Fathah dan wau</i>	Ī
يُ	<i>Dammah dan wau</i>	Ū

Contoh:

qala: قَالَ
rama: رَمَى
qila: قِيلَ
yaqulu: يَقُولُ

4. Ta Marbutah (ة)

Trasliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta *Marbutah* (ة) hidup
Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah t.
- b. Ta *marbutah* (ة) mati
Ta *marbutah* (ة) yang mati atas 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.

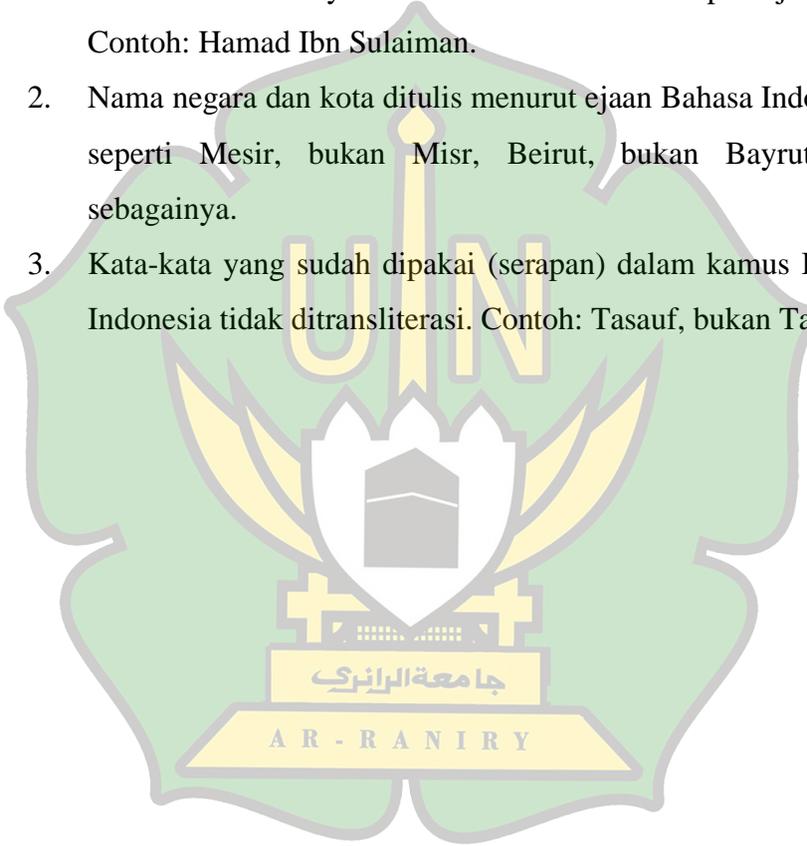
Contoh:

raudah al-atfal/raudatul atfal : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
al-madinah al-munawwarah/ : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
al-madinatul munawwarah
talhah : طَلْحَةُ

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: Hamad 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 : Marini Samana
NIM : 180603189
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah
Pembimbing I : Teuku Syifa F. Nanda, SE.,Ak., M.Acc
Pembimbing II : Akmal Riza, SE.,M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer (penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Aceh, sebanyak 72 responden). Data dianalisis menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan latar belakang pendidikan, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan PT. Bank Aceh Syariah dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan tingkat beban kerja yang optimal pada karyawan.

Kata kunci : *Beban Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Kinerja Karyawan.*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	v
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ...	xii
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Bank Syariah	13
2.1.1 Pengertian Bank Syariah	13
2.1.2 Fungsi Bank Syariah	14
2.1.3 Produk-Produk dan Akad Bank Syariah	14
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2.2 Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah	22
2.3 Latar Belakang Pendidikan	24
2.3.1 Pengertian Latar Belakang Pendidikan	24
2.3.2 Jenjang Pendidikan	26

2.3.3 Fungsi Pengembangan dan Tujuan Pendidikan	26
2.3.4 Indikator Latar Belakang Pendidikan	29
2.4 Beban Kerja.....	32
2.4.1 Pengertian Beban Kerja	32
2.4.2 Fungsi dan Tujuan Beban Kerja.....	33
2.4.3 Dampak Beban Kerja.....	34
2.4.4 Indikator Beban Kerja.....	35
2.5 Kinerja Karyawan.....	37
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	37
2.5.2 Penilaian Kinerja.....	39
2.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja	40
2.5.4 Sasaran Penilaian Kinerja	41
2.5.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	41
2.5.6 Indikator Kinerja.....	42
2.6 Penelitian Terdahulu.....	45
2.7 Kerangka Pemikiran	50
2.7.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	50
2.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	51
2.8 Perumusan Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN.....	54
3.1 Jenis Penelitian	54
3.2 Data dan Teknik Pemerolehannya.....	54
3.2.1 Jenis Data	54
3.2.2 Populasi dan Sampel	55
3.3 Teknik Pengumpulan Data	56
3.4 Skala Pengukuran	58
3.5 Operasional Variabel Penelitian	58
3.6 Metode Analisis Data	61
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	61
3.6.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	62
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	63
3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
3.6.5 Rancangan Pembuktian Hipotesis.....	66
3.6.6 Analisis Koefisien Determinasi	67

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
4.1 Gambaran Umum PT. Bank Aceh Syariah.....	69
4.1.1 Sejarah PT. Bank Aceh Syariah.....	69
4.1.2 Visi, Misi, dan Motto PT. Bank Aceh Syariah	71
4.2 Karakteristik Responden	72
4.3 Metode Analisis Data	74
4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif	74
4.3.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	75
a. Uji Validitas	75
b. Uji Reliabilitas	77
4.4 Uji Asumsi Klasik	78
4.4.1 Uji Normalitas.....	78
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	80
4.4.3 Uji Multikolinearitas	81
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
4.6 Rancangan Pembuktian Hipotesis	84
4.6.1 Uji Secara Parsial	84
4.6.2 Uji Secara Bersama-sama	85
4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi	87
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	88
4.7.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah	88
4.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah.....	90
4.7.3 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah	91
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 93
5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Saran	93
 DAFTAR PUSTAKA	 96
LAMPIRAN	102
RIWAYAT HIDUP.....	137

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Bidang Karyawan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1 Skala Likert	58
Tabel 3.2 Operasional Variabel	60
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	72
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif	74
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	76
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas (<i>Alpha</i>)	77
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	78
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	83
Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi Parsial.....	84
Tabel 4.9 Hasil Uji Secara Bersama-sama	86
Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi (Uji-R ²)	87



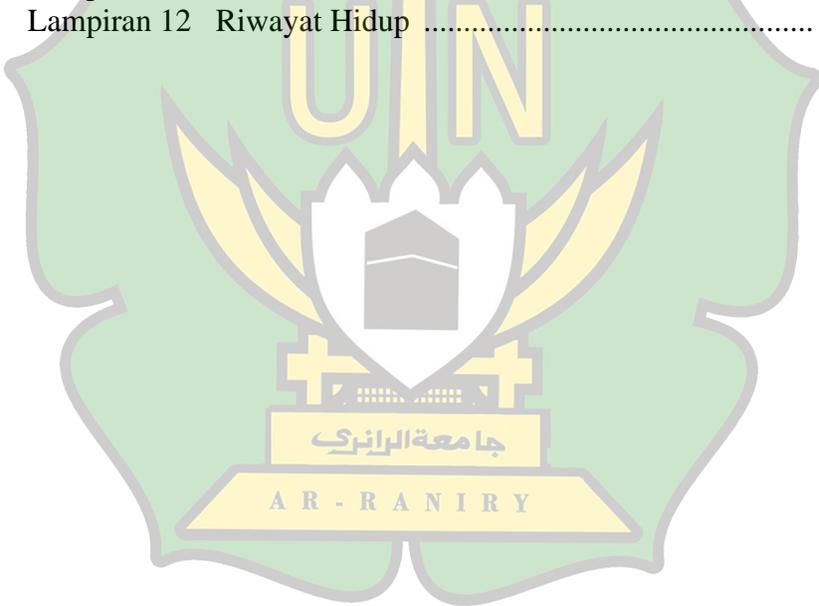
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Histogram	79
Gambar 4.2 Kurva Normal P-Plot	79
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	102
Lampiran 2	Hasil Penyebaran Kuesioner (Data Ordinal)	107
Lampiran 3	Data Ordinal Ke Skala Interval dengan <i>Method of Successive Interval (MSI)</i>	110
Lampiran 4	Statistik Deskriptif	119
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas.....	120
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas.....	128
Lampiran 7	r tabel, t tabel, dan F tabel.....	129
Lampiran 8	Hasil Uji Asumsi Klasik	131
Lampiran 9	Analisis Regresi Linier Berganda	134
Lampiran 10	Pengujian Hipotesis	135
Lampiran 11	Koefisien Determinasi.....	136
Lampiran 12	Riwayat Hidup	137



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan merupakan suatu badan usaha yang kekayaan utamanya dalam bentuk aset keuangan atau berbagai tagihan seperti saham dan obligasi. Lembaga keuangan memiliki peranan yang sangat penting dalam perekonomian suatu negara sebagai pengatur aliran uang khususnya dalam transaksi pembayaran. Salah satu bentuk dari lembaga keuangan adalah bank. Bank merupakan badan usaha yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dana tersebut ke masyarakat dalam bentuk kredit maupun pembiayaan dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat, serta memberikan berbagai jasa-jasa lainnya.

Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 menyatakan bahwa “perbankan syariah merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan bank syariah dan unit usaha syariah meliputi kelembagaan, kegiatan usaha serta tata cara dan proses dalam melaksanakan kegiatannya”. Bank syariah menjalankan seluruh kegiatan usahanya didasarkan pada prinsip syariah dan harus berpedoman kepada Al-Quran dan Hadits. Bank syariah juga mengharamkan menetapkan harga suatu produk dengan bunga karena hal tersebut merupakan riba dan sangat bertentangan dengan prinsip syariah.

Kegiatan usaha bank akan berlangsung dengan lancar jika ada faktor yang mempengaruhi usaha tersebut, salah satu yang paling penting seperti halnya sumber daya manusia. Setiap sumber daya yang dimiliki perusahaan sangat mempengaruhi perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan karena pertumbuhan dari suatu perusahaan atau organisasi bukan hanya ditentukan dari segi mengelola keuangan atau memasarkan produk saja tetapi ditentukan juga dari cara mengelola sumber daya manusia itu sendiri agar menjadi sumber daya yang berkualitas. Bagaimanapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan bahan yang memadai, jika tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009:3).

Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan fungsi dan mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan berkualitas diharapkan dapat mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dari organisasi dan diperlukannya tuntutan kinerja serta peningkatan kinerja dari tiap individu demi mencapai tujuan tersebut. Oleh karenanya kinerja sumber daya manusia harus menjadi perhatian manajemen guna pencapaian tujuan organisasi (Budiasa, 2021:1).

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, serta kesempatan. Karakteristik seseorang

berkinerja tinggi harus memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi, memiliki tujuan yang realistis pada rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil dan menanggung risiko yang akan dihadapi. Kinerja yang tinggi juga harus disertai dengan memanfaatkan umpan balik (*feedback*) untuk seluruh kegiatan kerja yang dijalankan dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana kerja yang telah diprogramkan. Salah satu yang menjadi faktor penentu kinerja karyawan yakni latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa “pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang”. Meningkatnya kualitas dan nilai karyawan dapat terpenuhi jika ada pendidikan, kemampuan, dan keterampilan maka semakin meningkat lagi kegiatan maupun produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi. Proses perekrutan karyawan juga dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan metode yang berbeda-beda serta dari berbagai latar belakang pendidikan yang dibutuhkan. Karyawan merupakan hal utama didalam perusahaan karena tanpa adanya karyawan maka aktifitas perusahaan tidak dapat terlaksana.

Namun saat ini masih banyak bank syariah yang para karyawannya tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai

dengan bidang pekerjaannya. Hal tersebut tentunya menjadi permasalahan ketika sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank syariah tidak berdasarkan pada bidang pekerjaannya sehingga timbul keraguan apakah karyawan bank syariah mampu menjalankan tugasnya dengan baik karena posisi atau bidang pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya (Muzerika, 2018).

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang didalamnya sumber daya manusia akan bekerja optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir karyawan dengan melihat apa kompetensi yang ada pada mereka. Pengembangan kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja lebih tinggi, selain itu dengan adanya kompetensi dalam melakukan suatu pekerjaan juga dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Bukit *et. al*, 2017).

Menurut hasil pengamatan peneliti, peneliti menemukan adanya beberapa karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah yang memiliki latar belakang pendidikan selain dari ekonomi atau perbankan syariah dan bekerja pada posisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga pemahaman mereka terhadap pekerjaannya masih begitu kurang. Berikut ini

merupakan daftar posisi pekerjaan yang tidak selaras dengan latar belakang pendidikan karyawan.

Tabel 1.1
Bidang Karyawan

No	Posisi Pekerjaan	Jurusan Karyawan
1	Pemimpin Divisi Teknologi Informasi	Ekonomi
2	Pemimpin Divisi Sumber Daya Insani	Hukum
3	Account Officer	Kimia
4	Account Officer	Teknik Informatika
5	Pelaksana Administrasi	Hukum
6	Pelaksana Administrasi	Teknik Mesin
7	Pelaksana Administrasi	Matematika
8	Pelaksana Administrasi	Teknik Arsitek
9	Pelaksana Administrasi	Teknik Sipil
10	Pelaksana Administrasi	Teknik Elektro
11	Pelaksana Administrasi	Teknik Kimia
12	Pelaksana Administrasi	Teknik Informatika
13	Pelaksana Administrasi	Desain Interior
14	Sekretaris Direksi	Ilmu Tanah
15	Penasehat Hukum	Ekonomi Syariah
16	Komisaris Utama	Kedokteran

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Dari Tabel 1.1, yang menjadi perhatian bagi peneliti ialah data tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang memiliki berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dalam satu posisi pekerjaan yang sama. Pada hakikatnya, untuk posisi pelaksana administrasi yang seharusnya menduduki posisi pekerjaan tersebut ialah dari latar belakang pendidikan ekonomi. Hal ini menjadi pertanyaan bagaimana karyawan selain dari ekonomi dapat menduduki jabatan atau bidang pekerjaan tersebut tanpa adanya ilmu pengetahuan mengenai bidang ekonomi.

Kemudian karyawan yang menduduki posisi atau jabatan sebagai pemimpin divisi teknologi informasi ialah dari latar belakang pendidikan ekonomi. Harusnya yang menjabat posisi tersebut ialah yang memiliki pengetahuan dibidang tersebut. Kemudian pemimpin divisi sumber daya manusia dari karyawan berlatar belakang pendidikan Hukum, yang seharusnya menduduki jabatan tersebut ialah dari bidang sumber daya insani. Selain itu untuk karyawan yang menduduki posisi sekretaris direksi dari latar belakang pendidikan ilmu tanah, tentunya latar belakang pendidikan tersebut sangat bertolak belakang dengan jabatan yang didudukinya. Seperti yang kita ketahui, posisi tersebut lebih baik didapatkan oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan dari bidang ekonomi. Kemudian yang paling menarik perhatian peneliti ialah posisi komisaris utama yang diduduki oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan kedokteran, jurusan tersebut juga sangat bertolak belakang dengan posisi yang didudukinya. Hal tersebut tentunya menjadi sebuah pertanyaan bagaimana bisa seorang tenaga kesehatan dapat bekerja di sebuah perusahaan keuangan.

Faktor lain yang memengaruhi hasil kerja karyawan ialah beban kerja yang dihadapi secara psikologis dan rasa aman dalam mengelola serta menjalankan tugas sesuai dengan porsinya. Beban kerja juga merupakan sekumpulan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 menyatakan beban

kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Apabila seorang pekerja dapat menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugasnya maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja baginya. Namun sebaliknya, jika pekerja tidak berhasil maka kegiatan tersebut menjadi sebuah beban kerja.

Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan menjadi tiga kondisi yaitu beban kerja yang sesuai dengan standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*undercapacity*). Ada yang berasumsi bahwa semakin ringan beban kerja semakin cepat juga penyelesaiannya namun ternyata tidak selalu benar asumsi tersebut. Terkadang beban kerja yang ringan justru menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal tersebut terjadi dari karyawan yang merasa dirinya kurang berkontribusi terhadap pekerjaannya sehingga timbul sikap malas untuk bekerja.

Karyawan pada Bank Syariah memiliki beban kerja berbeda-beda tergantung dengan bidang dan divisinya. Contoh seperti *customer service* tugasnya ialah melayani serta memberikan solusi atas masalah dari nasabah, mengenalkan dan memberikan penawaran produk yang ditawarkan, kemudian *teller* yang tugasnya memberikan layanan transaksi pada nasabah, sedangkan bagian *marketing* melakukan proses pembiayaan nasabah. Hampir seluruh karyawan bank syariah bekerja dibawah tekanan pimpinan

khususnya bagi *teller* yang dituntut bekerja lebih ekstra dikarenakan tuntutan nasabah dalam mendapatkan pelayanan yang maksimal dan terkadang memiliki jam kerja yang berlebihan sehingga tidak mempunyai kesempatan untuk rileks dalam bekerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan dampak yang tidak baik terhadap karyawan seperti terjadinya kelelahan secara fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional. Beban kerja yang terlalu sedikit juga akan menimbulkan kebosanan yang mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2017), Hanif dan Rahmawati (2021), Dinantara dan Imron (2021), mereka memperoleh kesimpulan bahwa Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muzerika (2018) bahwa Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian-penelitian terdahulu mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Mufidah (2017), Kharie *et al.* (2019), Siburian *et al.* (2021), Sugiharjo dan Aldata (2018), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rolos *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan kondisi yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh latar belakang pendidikan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah ?
3. Apakah latar belakang pendidikan dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah.

3. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi penulis diharapkan bermanfaat sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program studi Perbankan Syariah Strata 1 di UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan juga sebagai penambah pengetahuan khusus untuk memahami mengenai apa saja pengaruh latar belakang pendidikan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah.
2. Bagi kalangan mahasiswa FEBI UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan masyarakat umum, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan maupun rujukan untuk masukan penelitian lebih lanjut dalam topik yang sama.
3. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
4. Bagi Pemerintah penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi pemerintah dalam mengambil kebijakan terkait pengembangan sumber daya manusia

dibidang ekonomi khususnya pada bidang lembaga perbankan syariah.

1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk dapat diketahui hasil dari penelitian ini, maka penulis secara singkat menyusun penelitian ini dalam 5 bab yang terdiri dari :

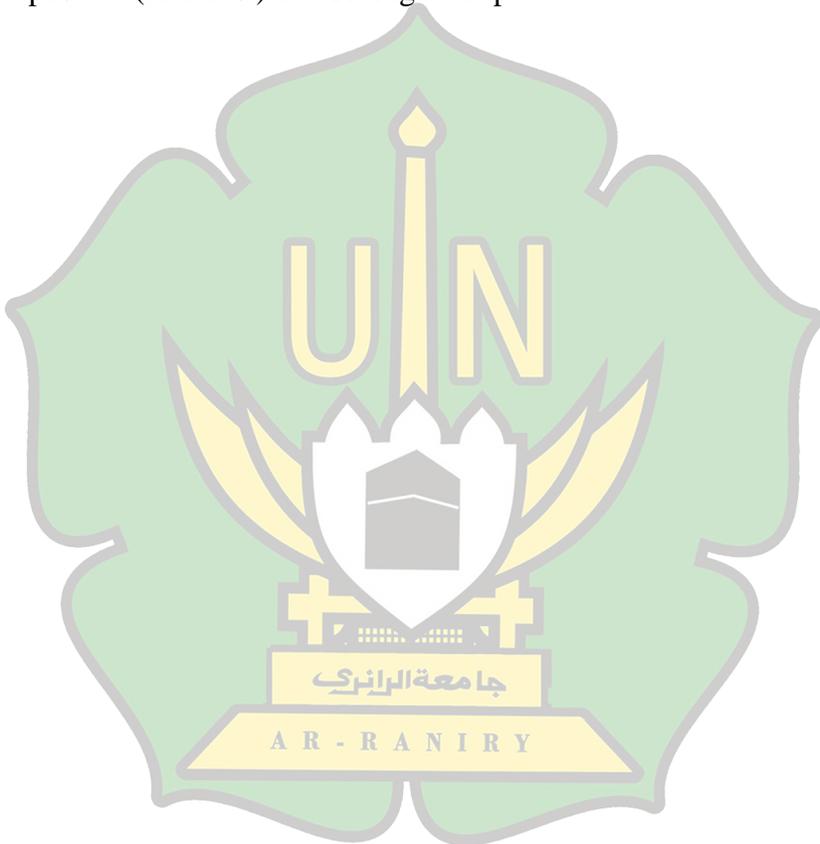
Bab 1 merupakan pendahuluan terkait latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian yang diharapkan dapat dicapai berdasarkan pada latar belakang masalah. Pada bagian terakhir bab ini adalah sistematika penulisan, diuraikan mengenai ringkasan materi yang akan dibahas pada setiap bab.

Bab 2 landasan teori terkait dengan topik yang akan dibahas, temuan penelitian terkait, hubungan antara variabel, model penelitian atau kerangka berfikir dalam pengembangan hipotesis.

Bab 3 menguraikan beberapa hal berkenaan dengan metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, data dan teknik pemerolehannya, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, uji validitas dan reliabilitas, variabel penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab 4 berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan, terdiri memuat deskripsi objek penelitian, hasil analisis serta pembahasan secara mendalam mengenai hasil temuan dan menjelaskan implikasinya.

Bab 5 merupakan akhir dari seluruh rangkaian pembahasan dalam skripsi ini. Bab ini meliputi kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran-saran dari penulis mengenai hal-hal yang dibahas dalam skripsi. Pada bagian akhir berisi daftar pustaka (referensi) dan berbagai lampiran.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Bank Syariah

2.1.1 Pengertian Bank Syariah

Menurut Sudarsono (2003:27), Bank Syariah secara umum merupakan lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lain dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang beroperasi disesuaikan dengan prinsip-prinsip syariah. Oleh karena itu, bank akan selalu berkaitan dengan masalah uang sebagai dagangan utamanya. Bank syariah merupakan bank beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam yakni bank yang dalam prosesnya mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam. Dalam tata cara bermuamalat itu dijauhi praktik-praktik yang dikhawatirkan mengandung unsur-unsur riba untuk diisi dengan kegiatan-kegiatan investasi atas dasar bagi hasil dan pembiayaan perdagangan (Antonio, 1997).

Sementara dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun pasal 1 ayat 7 tentang Perbankan Syariah bahwa Bank Syariah ialah “Bank yang menjalankan kegiatannya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri dari bank umum syariah dan bank pembiayaan syariah”.

Dengan demikian dapat ditarik definisi umum bahwa bank syariah merupakan lembaga keuangan yang menjalankan fungsi perantara (*intermediary*) dalam penghimpunan dana masyarakat serta menyalurkan pembiayaan kepada masyarakat dalam lalu

lintas pembayaran serta peredaran uang yang beroperasi disesuaikan dengan prinsip-prinsip syariah.

2.1.2 Fungsi Bank Syariah

Rachmadi Usman (2012:38) menyatakan beberapa fungsi bank syariah ialah :

1. Mobilisasi tabungan masyarakat, baik domestik maupun asing.
2. Menyalurkan dana tersebut secara efektif ke kegiatan-kegiatan usaha yang produktif dan menguntungkan secara finansial dengan tetap memperhatikan keinginan usaha tersebut tidak termasuk yang dilarang oleh hukum syariah.
3. Melakukan fungsi *regulator*, turut mengatur mekanisme penyaluran dana ke masyarakat sesuai dengan kebijakan Bank Indonesia sehingga dapat mengendalikan aktifitas moneter yang sehat dan terhindar dari inflasi.
4. Menjembatani keperluan pemanfaatan dana dari pemilik modal dan pihak yang memerlukan sehingga uang dapat berfungsi untuk melancarkan perekonomian khususnya dan pembangunan pada umumnya.
5. Menjaga amanah yang dipercayakan kepadanya sebagai lembaga keuangan yang berdasarkan prinsip syariah.

2.1.3 Produk-Produk dan Akad Bank Syariah

1. Produk Penghimpunan Dana dari Masyarakat (Funding)
 - a) Giro Syariah

Berdasarkan pada Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor 01/DSN-MUI/IV/2000 menyatakan giro syariah adalah giro

yang dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Dalam hal ini Dewan Syariah Nasional telah mengeluarkan fatwa yang menyatakan bahwa giro yang dibenarkan secara syariah adalah giro yang dijalankan berdasarkan prinsip wadiah dan mudharabah.

- 1) Giro *Wadiah*, Giro *wadiah* ialah giro yang dijalankan berdasarkan prinsip *wadiah*, yakni titipan dana yang berasal dari pihak ketiga (nasabah) pada bank syariah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, Bilyet Giro, kartu ATM, serta sarana perintah pembayaran lainnya atau dengan cara pemindahbukuan.
- 2) Giro Mudharabah, Giro mudharabah adalah giro yang dijalankan berdasarkan prinsip mudharabah. Prinsip mudharabah mempunyai dua bentuk, yakni mudharabah mutlaqah dan mudharabah muqayyadah. Dalam hal ini bank syariah bertindak sebagai mudharib (pengelola dana) sedangkan nasabah bertindak sebagai shahibul maal (pemilik dana).

b) Tabungan Syariah

Dewan Syariah Nasional (DSN) telah mengeluarkan fatwa yang menyatakan bahwa tabungan yang dibenarkan adalah sebagai berikut :

- 1) Tabungan Wadiah, Tabungan wadiah adalah produk bank syariah berupa simpanan dari nasabah dalam bentuk

rekening tabungan (saving account) untuk keamanan dan pemakainnnya, seperti giro wadiah, tetapi tidak sefleksibel giro wadiah karena nasabah tidak dapat menarik dananya dengan cek.

- 2) Tabungan Mudharabah, merupakan salah satu produk penghimpunan dana oleh bank syariah yang menggunakan akad mudharabah muthlaqah. Dalam tabungan mudharabah, bank syariah juga bertindak sebagai mudharib (pengelola dana) sedangkan nasabahnya bertindak sebagai shahibul maal (pemilik dana).

c) Deposito Syariah

Deposito merupakan dana nasabah yang ada pada bank yang penarikannya dapat dilakukan pada saat jatuh tempo atau jangka waktu yang ditentukan. Misalnya 3 bulan, 6 bulan, dan seterusnya. Pada produk deposito ini bank menggunakan prinsip bagi hasil.

2. Produk Penyaluran Dana Kepada Masyarakat (*Financing*)

- a) Produk pembiayaan perbankan syariah berdasarkan prinsip jual-beli

Menurut Soemitra (2009) Prinsip ini merupakan suatu sistem yang menerapkan tata cara jual beli, di mana bank akan membeli terlebih dahulu barang yang dibutuhkan atau mengangkat nasabah sebagai agen bank melakukan pembelian barang atas nama bank, kemudian bank menjual barang

tersebut kepada nasabah dengan harga sejumlah harga beli ditambah keuntungan (margin). Adapun akad-akad pembiayaan yaitu :

- 1) Pembiayaan Murabahah
 - 2) Pembiayaan Salam
 - 3) Pembiayaan Istishna
- b) Produk pembiayaan perbankan syariah berdasarkan prinsip sewa-menyewa

Prinsip sewa menyewa pada dasarnya adalah pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan hak kepemilikan atas barang itu sendiri. Adapun akad-akad yang digunakan pada sewa-menyewa menurut perbankan syariah ialah :

- 1) Pembiayaan Ijarah
 - 2) Pembiayaan Ijarah Muntahia Bittamlik (BMT)
- c) Produk pembiayaan perbankan syariah berdasarkan prinsip bagi hasil

Sistem ini merupakan suatu sistem yang meliputi tata cara pembagian hasil usaha antara penyedia dana dengan pengelola dana. Bentuk akad pada produk bagi hasil ialah :

- 1) Pembiayaan Mudharabah
 - 2) Pembiayaan Musyarakah
- d) Produk pembiayaan perbankan syariah berdasarkan prinsip pinjam-meminjam yang bersifat sosial

Qardh adalah pemberian harta kepada orang lain yang dapat ditagih atau diminta kembali atau dengan kata lain meminjamkan tanpa mengharapkan imbalan. Produk ini digunakan untuk membantu usaha kecil dan keperluan sosial. Dana ini diperoleh dari dana zakat, infaq dan shadaqah. Pembiayaan yang menggunakan akad qardh hanya untuk membantu dan memberikan kemudahan kepada orang yang sedang mengalami kesusahan dalam keuangan.

3. Produk Pelayanan Jasa

- 1) *Wakalah*
- 2) *Kafalah*
- 3) *Sharf*
- 4) *Hawalah*
- 5) *Rahn*

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu proses dimana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen merupakan proses yang khas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai tujuan

organisasi yang telah ditentukan (Anoraga, 2009:109). Sedangkan menurut Ardana *et al.* (2012:4), manajemen sebagai suatu seni bahwa dalam mencapai tujuan yang diinginkan, seorang pimpinan sangat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain yang ada di bawahnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Schuler *et al.* 1992:16). Manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana *et al.* 2012:5).

Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

Pelatihan merupakan suatu sarana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. berkaitan dengan hal itu, perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan.

Menurut Gomes (2017:197) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Karyawan baik yang baru ataupun yang lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan dengan baik.

2.2.2 Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Seorang manajer harus melakukan pengawasan terhadap orang lain yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

operasional. Secara garis besar, fungsi manajer dikelompokkan menjadi dua, antara lain :

- a) Fungsi-fungsi manajemen
 1. Perencanaan (*planning*)
 2. Pengorganisasian (*organizing*)
 3. Pengarahan (*directing*)
 4. Pengendalian (*controlling*)
- b) Fungsi-fungsi operasional
 1. Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*)
 2. Pengembangan (*development*)
 3. Kompensasi (*compensation*)
 4. Integrasi (*integration*)
 5. Pemeliharaan (*maintenance*)
 6. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Secara umum tujuan manajemen sumber daya manusia ialah membantu para manajer lini atau manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola para pekerja agar lebih efektif. Sedangkan menurut Masram dan Mu'ah (2017:8), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Secara formal suatu manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membantu para manajer, namun para manajer tetap bertanggung jawab

terhadap kinerja karyawan dan manajemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia organisasional.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi manajemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga apabila manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan social untuk merespon terhadap kebutuhan serta tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber daya bagi keuntungan masyarakat dapat menimbulkan berbagai hambatan.

4. Tujuan Personal

Tujuan personal ialah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya.

2.2.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah

Salah satu pengolaan paling penting dalam dunia perbankan disamping pemasaran bank ialah pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank.

Menurut Rivai *et al.* (2005), arti dari Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interpenden atau saling terkait satu dengan lainnya. Manajemen sumber daya manusia (*Human resource management*) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi karyawan, dan mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, keselamatan dan hal-hal yang berhubungan dengan keadilan yang bertujuan mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu (Saihudin, 2019).

Manajemen Sumber Daya Insani di perbankan memiliki persamaan pengertian dengan manajemen sumber daya manusia. Jusmaliani (2011) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya insani merupakan bidang dari manajemen umum yang berfungsi dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sumber daya manusia berdasarkan prinsip islami. Terdapat beberapa istilah untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia, antara lain manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian) dan hubungan industrial (Mamik, 2016).

Dari pengertian dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) tidaklah jauh berbeda definisinya, namun hanya berbeda dalam kata manusia pada umumnya dengan kata insani

yang bermakna insan kamil (dalam bahasa Arab) atau manusia seutuhnya (*a whole man concept*). Manajemen yang sama-sama memiliki arti pengelolaan pada perusahaan untuk memaksimalkan efektifitas organisasi yang terdiri dari banyak aktivitas terkait satu dengan yang lainnya (interdependen) dalam mencapai tujuannya.

2.3 Latar Belakang Pendidikan

2.3.1 Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar 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 mempunyai peranan penting dalam peningkatan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik. Pendidikan merupakan pilar utama dalam pengembangan sumber daya manusia dan masyarakat dalam suatu bangsa. Tingkat pendidikan ialah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang mana tenaga kerja majerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Sikula, 2016:212). Pendidikan sebuah proses individu meningkatkan kemampuan, sikap, pikiran, dan perilaku

lainnya didalam lingkungan masyarakat sekitar tempat mereka hidup serta sesuai dengan proses sosial yang terjadi pada individu yang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih, maka mereka dapat menghasilkan pertumbuhan keahlian sosial dan keahlian individu yang optimum.

Menurut Husnan dan Heidjrachman (2016:77), pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan dalam usaha mencapai tujuannya. Pendidikan yang dilakukan ialah menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki seorang karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraih dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan ketika melaksanakan proses seleksi karyawan. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu akan terlihat pada proses seleksi mengenai bidang

yang dikuasainya sehingga dapat meyakinkan manajer sumber daya manusia menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat.

2.3.2 Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jenjang pendidikan formal adalah suatu tahapan pendidikan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan terdiri dari :

1. Pendidikan Dasar, yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan Menengah, merupakan lanjutan dari pendidikan dasar yaitu SLTA. Pada pendidikan ini sumber daya manusia mempersiapkan diri untuk memasuki pasar kerja.
3. Pendidikan Tinggi, ialah jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan ini dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia agar mempunyai kemampuan akademik atau non akademik yang dapat diterapkan dalam hal pekerjaan.

2.3.3 Fungsi Pengembangan dan Tujuan Pendidikan

Menurut Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan nasional 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.

Menurut (Maufur & Hartinah, 2011:37) Adapun fungsi pengembangan pendidikan yaitu :

1. Pendidikan sebagai proses pembentukan pribadi

Pendidikan sebagai proses pembentukan atau lebih tepatnya pengembangan kepribadian yang positif serta mempunyai sifat sistematis dan sistematis kearah terbinanya kepribadian. Sistematis berkaitan dengan kondisi dimana semua lingkungan yang saling mendukung, baik tempat kerja, keluarga maupun masyarakat.

2. Pendidikan sebagai proses transformasi budaya

Dalam proses transformasi budaya, pendidikan lebih menekankan pada materi atau isi yang disajikan, yakni sebagai pewarisan kebudayaan yang sudah ada dari satu generasi ke generasi yang lainnya. Pewarisan budaya tidak sekedar mengekalkan budaya yang sudah ada cara keseluruhan dan apa adanya, tetapi mempertahankan yang bersifat positif secara hakikat, seperti kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, kemandirian dan lain sebagainya. Selanjutnya memperbaiki yang dirasa kurang cocok, mengganti yang sudah tidak sesuai, dan menambah serta melengkapi dengan berbagai penemuan dan perkembangan baru.

3. Pendidikan sebagai proses mempersiapkan warga negara

Pendidikan ini berkaitan dengan tujuan pendidikan nasional di setiap negara, yang lebih menekankan pada tujuan akhirnya adalah mempersiapkan peserta didik untuk menjadi warga negara yang baik dan bertanggung jawab. Sifat warga negara yang baik dalam hal ini tentu relatif, tergantung pada masing-masing negara. Sebagai contoh untuk Indonesia sebagaimana tercantum dalam tujuan pendidikan nasionalnya adalah warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

4. Pendidikan sebagai proses mempersiapkan tenaga kerja

Pendidikan ini lebih menekankan pada mempersiapkan seseorang dengan memberi bekal berupa keterampilan, sikap dan pengetahuan untuk bekerja. Pendidikan ini dirasa sangat penting, karena seseorang tersebut akan memperoleh pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang menjadi sesuatu yang di dambakan bagi berlangsungnya kehidupan diri dan keluarganya. Selain itu tentu saja sebagai suatu keaktifan diri untuk bergaul, berkreasi dan berkesibukan yang memiliki arti bagi diri sendiri dan orang lain.

Kemudian tujuan pendidikan nasional Indonesia sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yaitu pendidikan diupayakan dengan berawal dari manusia apa adanya (aktualisasi) dengan mempertimbangkan berbagai kemungkinan yang apa adanya (potensialitas), dan diarahkan menuju terwujudnya manusia yang seharusnya atau manusia yang dicita-citakan (idealis). Selanjutnya ditegaskan lagi bahwa pendidikan nasional bertujuan

untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

2.3.4 Indikator Latar Belakang Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2015:53), indikator tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

1) Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, jenjang pendidikan ialah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal di Indonesia terdiri dari :

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jejang pendidikan menengah. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat. Dalam tingkatan pendidikan dasar ada dua jenis yaitu SD dan SLTP. SD ada dua jenis yaitu SD (Sekolah Dasar) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI), kemudian SLTP ada dua

jenis yaitu SMP (Sekolah Menengah Pertama) dan MTs (Madrasah Tsanawiyah).

- b. Pendidikan atas yaitu jenjang pendidikan yang diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal dengan lingkungan sosial, budaya, dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan lebih dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Lama waktu pendidikan menengah ialah tiga tahun sesudah pendidikan dasar dan diselenggarakan di SLTA atau sederajat. Dalam tingkatan ini berupa SMA (Sekolah Menengah Atas), MA (Madrasah Aliyah), dan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan).
- c. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas. Dalam tingkat pendidikan tinggi terdiri dari S1 (Strata 1) yang diselesaikan dalam waktu studi minimum 4 tahun dan maksimal 7 tahun, lalu S2 (Strata 2) yaitu tahap pasca sarjana termasuk spesialis atau (SP1) diselesaikan dalam waktu studi kurang lebih dua tahun sesudah S1. Kemudian S3 (Strata 3 yaitu tahap studi doktor termasuk spesialis dua (SP2) diselesaikan dalam waktu studi kurang lebih dua tahun sesudah S2. Lalu program Diploma yang terdiri dari berbagai program dan berorientasi pada kebutuhan pembangunan nasional yang terdiri dari D1 (Diploma 1) yang diselesaikan dalam waktu studi satu tahun, D2 (Diploma 2) yang diselesaikan dalam

waktu studi dua tahun, dan terakhir D3 (Diploma 3) yang diselesaikan dalam waktu studi tiga tahun.

2) Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan sangat penting diutamakan dalam perusahaan. Sebelum seleksi dari rekrutmen karyawan terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan calon karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan tersebut. Maka dengan demikian karyawan tersebut dapat memberikan kinerja yang berkualitas bagi perusahaan dan dapat mencapai tujuan kerja sesuai dengan rencana kerja. Itulah mengapa kesesuaian jurusan juga menjadi indikator dalam latar belakang pendidikan.

3) Kompetensi

Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dalam penguasaan terhadap tugas serta keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan adanya kompetensi pada karyawan akan diketahui karakteristik karyawan tersebut dalam bekerja yang didukung oleh bukti perilaku yang berpengaruh langsung dalam kinerja. Selain itu kompetensi dapat dijadikan alat seleksi yang membantu organisasi untuk memilih calon tenaga kerja yang terbaik.

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja ialah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang tenaga kerja atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan menimbulkan rasa bosan saat bekerja sehingga karyawan dapat menjadi kurang produktif. Beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017).

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut bidang pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika seorang karyawan bekerja diatas standar, maka standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri.

Menurut Haryono (2004), beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja ialah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam

menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam kondisi normal.

Beban kerja ialah salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001). Menurut Komaruddin (1996:235), analisa beban kerja merupakan proses menetapkan jumlah jam kerja seseorang yang digunakan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat untuk dilimpahkan kepada seorang pekerja.

Beban kerja merupakan kemampuan tubuh para pekerja dalam menerima tugas. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis para pekerja yang menerima beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik meliputi beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, merawat, dan lain-lain. Sedangkan beban kerja secara psikologis meliputi sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2000).

2.4.2 Fungsi dan Tujuan Beban Kerja

Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan

kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu. Selain itu tujuan beban kerja lainnya yakni untuk menyediakan instrumen dalam proses penataan sumber daya manusia melakukan penilaian beban kerja Unit Kerja, yang hasilnya akan dipergunakan sebagai bahan (*input*) bagi proses perencanaan penataan/penyempurnaan struktur organisasi dan kepegawaian

Dengan cara membagi isi pekerjaan yang mesti diselesaikan oleh hasil kerja rata-rata satu orang, maka akan memperoleh waktu yang dibutuhkan untuk merampungkan pekerjaan tersebut. Atau akan memperoleh jumlah pegawai yang dibutuhkan melalui jumlah jam kerja setiap pegawai tersebut.

2.4.3 Dampak Beban Kerja

Menurut (Irawati & Carollina, 2017:51), Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa :

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bias juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.4.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja memiliki beberapa indikator, antara lain :

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud ialah bagaimana seorang karyawan memahami kondisi pekerjaannya dengan baik. Kondisi pekerjaan harus nyaman dan mendukung tenaga kerja untuk dapat menjalankan aktivitas kerja dengan baik. Karyawan yang memahami kondisi pekerjaan ialah dapat mengambil keputusan

dengan cepat dan tanggap ketika ada kendala yang terjadi pada pekerjaannya serta mampu mengatasi kejadian yang takterduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan) tentunya akan meminimalisir beban kerja pada karyawan. Namun ada saatnya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam menjalankan SOP. Penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada tenaga kerja cenderung berlebihan. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa berat dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Target yang harus dicapai

Target yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaannya dan volume kerja yang diberikan akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang tenaga kerja. Hal tersebut juga dapat memicu kepada gangguan kesehatan karyawan dan dapat menyebabkan kurang efektif dalam pelaksanaan aktivitas kerjanya.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2014). Wibowo (2014) menyebutkan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998).

Menurut Siagian (2006), kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercermin kedalam kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan begitu juga sebaliknya. Kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir orang itu sendiri khususnya organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan

batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Siagian, 2006). Kinerja adalah 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).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Simamora (1997:339), untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan menjalankan tugas-tugasnya dengan handal. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya (Rivai, 2004:309). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang

atau kelompok sesuai dengan tugas, kemampuan serta tanggung jawab yang dilakukan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi sehingga memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

2.5.2 Penilaian Kinerja

Menurut Ambar dan Rosidah (2018) Penilaian kinerja adalah cara pengukuran kontribusi kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Wibowo (2014) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu proses penilaian tentang seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. Sedangkan Rivai dan Sagala (2010: 549) menyatakan penilaian kinerja mengacu kepada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Sehingga kinerja dari individu dapat diukur dan diketahui apabila memenuhi kriteria keberhasilan sebagai alat ukur yang telah ditentukan organisasi. Penilaian kinerja berguna untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, termasuk juga mengembangkan dan memotivasi karyawan

Kinerja dalam organisasi mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan dilakukan oleh individu maupun organisasi yang telah dicapai. Kinerja juga merujuk pada prestasi dan pencapaian kinerja. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang

diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

2.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan atau perbaikan kinerja dari sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi (Busro, 2018: 98). Berikut tujuan penilaian kinerja :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau dapat berprestasi sama dengan prestasi sebelumnya.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasi serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang dibebankan.
- d. Merumuskan sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk dapat berprestasi sesuai dengan potensinya dan kemampuannya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Busro (2018: 98) menyatakan tujuan utama dalam penilaian kinerja sebagai berikut :

- a. Pertimbangan tujuan, menunjukkan bagaimana cara mengetahui, menilai, menyimpulkan dan mencegah kendala-kendala yang dihadapi karyawan selama bekerja.

- b. Pertimbangan pekerjaan, dapat menunjukkan bagaimana cara mengetahui, menilai, menyimpulkan dan memberikan reward sesuai dengan tingkat kinerja karyawan masing-masing.

2.5.4 Sasaran Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dalam organisasi. Adapun sasaran penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Agus Sunyoto (Mangkunegara, 2012: 11) sebagai berikut.

- a. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik.
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga ada kejelasan untuk periode yang akan datang.
- d. Menemukan potensi karyawan yang berhak untuk mendapatkan promosi.

2.5.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Seseorang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi pada akhirnya tercermin dalam kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan sebaliknya. Kinerja karyawan berbeda antar karyawan yang satu dengan lainnya. Faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan tersebut adalah karena adanya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, motivasi, dan faktor-faktor individual lainnya.

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

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja dengan maksimal.

2.5.6 Indikator Kinerja

Mengukur kinerja sebuah organisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara dan indikator. Moeheriono (2014) menyebutkan beberapa indikator kinerja sebagai berikut.

1. Efektif

Efektif ialah suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan dan merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Efektivitas kerja menunjukkan taraf tercapainya hasil kerja. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan maka semakin efektif organisasi serta program dan kegiatan

kerja. Ketidaksesuaian pelaksanaan program kerja dengan tujuan yang telah ditetapkan maka hal tersebut belum bisa dikatakan efektif.

2. Efisien

Menurut Sedarmayanti (2001:112), efisiensi yaitu perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal. Efisiensi dalam organisasi lebih mengacu pada jumlah sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan kerja. Hal ini didasarkan pada seberapa banyak bahan mentah, uang, dan orang yang diperlukan untuk memproduksi sejumlah produk atau jasa.

3. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Kualitas ialah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna (Flippo, 2005:28). Pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang

berkualitas tidak hanya diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga memerlukan suatu proses yang mendukung untuk terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

4. Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Menurut Mitchel (2001:51) ketepatan waktu merupakan batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggat waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Ketepatan waktu dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan dengan hasil produk lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lainnya. Semakin baik pencapaian ketepatan waktu dari kinerja karyawan, maka akan semakin baik pula produktivitas kerja yang dimiliki.

5. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi. Hal ini merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa. Produktivitas menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

6. Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan. Perusahaan harus memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja agar terjamin keselamatannya dan mengendalikan risiko terhadap peralatan, aset, dan sumber produksi sehingga dapat digunakan secara aman dan efisien agar terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang baik ialah aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang, serta bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan dalam bekerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang kondusif maka akan membawa dampak negatif bagi karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berbagai teori dan indikator variabel maka perlu bukti empiris sebelumnya yang menyatakan setiap variabel penelitian yang digunakan untuk menunjukkan adanya keterkaitan hasil yang relevan maupun diuji selanjutnya dengan menemukan tidak konsisten dengan sebelumnya, sehingga perlu dibandingkan penelitian sebelumnya dengan variabel yang sama di gunakan dengan lokasi yang berbeda yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Judul	Metode Analisis	Hasil
1	Dinantara dan Imron (2021)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inovasi Global Solusindo Jakarta Barat	Metode analisis yang digunakan adalah pengujian regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis.	Pelatihan dan latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inovasi Global Solusindo Jakarta Barat.
2	Hanif dan Rahmawati (2021)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiusitas dan Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi	Metode analisis yang digunakan ialah uji instrumen data, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.	Hasil penelitian menyebutkan latar belakang pendidikan, tingkat religiusitas dan kesesuaian jurusan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi
3	Siburian <i>et al.</i> (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara	Metode analisis yang digunakan ialah teknik statistik multivariat.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara.
4	Kharie <i>et al.</i> (2019)	Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat	Metode analisis yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda.	Analisis jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Penelitian (Tahun)	Judul	Metode Analisis	Hasil
		Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate		karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate.
5	Muzerika (2018)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Jantho	Metode analisis dalam penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda.	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 Bank Syariah Mandiri KCP Jantho.
6	Rolos <i>et al.</i> (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Metode analisis data yang digunakan ialah regresi linier sederhana.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado.
7	Sugiharjo dan Aldata (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini	Secara parsial beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS

No	Penelitian (Tahun)	Judul	Metode Analisis	Hasil
		Cabang Salemba	ialah analisis regresi linier berganda, pengujian parsial, dan pengujian koefisien determinasi.	Ketenagakerjaan Cabang Salemba.
8	Mufidah (2017)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri	Metode analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda.	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 (2022)

Berdasarkan pada tabel 2.1 diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Penelitian Dinantara dan Imron (2021) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inovasi Global Solusindo. Menurut penelitian tersebut karena latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dapat menunjang pekerjaannya.
2. Berdasarkan penelitian dari Hanif dan Rahmawati (2021) menyatakan bahwa Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi Kinerja

Karyawan mampu dipengaruhi oleh Latar Belakang Pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Aspek Kinerja Karyawan yang terdiri dari *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need For Supervision* dan *Interpersonal Impact* dapat dipengaruhi oleh faktor jenjang pendidikan yang tinggi.

3. Penelitian dari Siburian *et al.* yang berkesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian tersebut berpendapat ketika terjadi peningkatan beban kerja bagi pegawai dalam batas kemampuan tertentu, ternyata dapat meningkatkan kinerja pegawai. Apalagi jika dilakukan perbaikan lingkungan kerja dapat pula meningkatkan kinerja karyawan.
4. Penelitian dari Kharie *et al.* (2019) berkesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan penelitian dari Muzerika (2018) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan karena Bank Syariah Mandiri setiap melakukan penerimaan karyawan baru maka karyawan yang diterima akan diberikan *basic training* yaitu berupa pendidikan dasar mengenai perbankan syariah. Penerimaan karyawan berdasarkan hasil seleksi yang disesuaikan dengan standar penerimaan karyawan pada Bank Syariah Mandiri. Penerimaan karyawan tidak hanya didasarkan pada kesesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi yang

dibutuhkan, tetapi lebih mengacu pada SOP Bank Syariah Mandiri.

6. Pada penelitian Rolos *et al.* (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan beban kerja meningkat maka mengurangi potensi kinerja karyawan.
7. Berdasarkan penelitian dari Sugiharjo dan Aldata (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. Pada penelitian Mufidah (2017) menyatakan latar belakang pendidikan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Pemikiran

2.7.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hal faktor latar belakang pendidikan, upaya peningkatan kinerja dibutuhkan karyawan yang memiliki latar pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pendidikan mempunyai peranan penting dalam peningkatan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik. Pendidikan merupakan pilar utama dalam pengembangan sumber daya manusia dan masyarakat dalam suatu bangsa.

Latar belakang pendidikan memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karena dengan latar belakang pendidikan yang

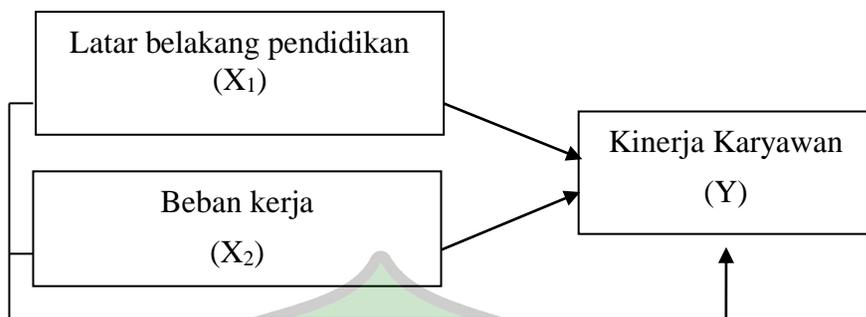
sesuai dengan bidang pekerjaannya maka aktifitas kerja dapat terlaksana dengan baik. Hal ini dijelaskan oleh Mufidah (2017), Dinantara dan Imron (2021), latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanif dan Rahmawati (2021) bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja juga menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika tenaga pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan tersebut karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kharie *et al.* (2019) dan Siburian *et al.* (2021), beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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



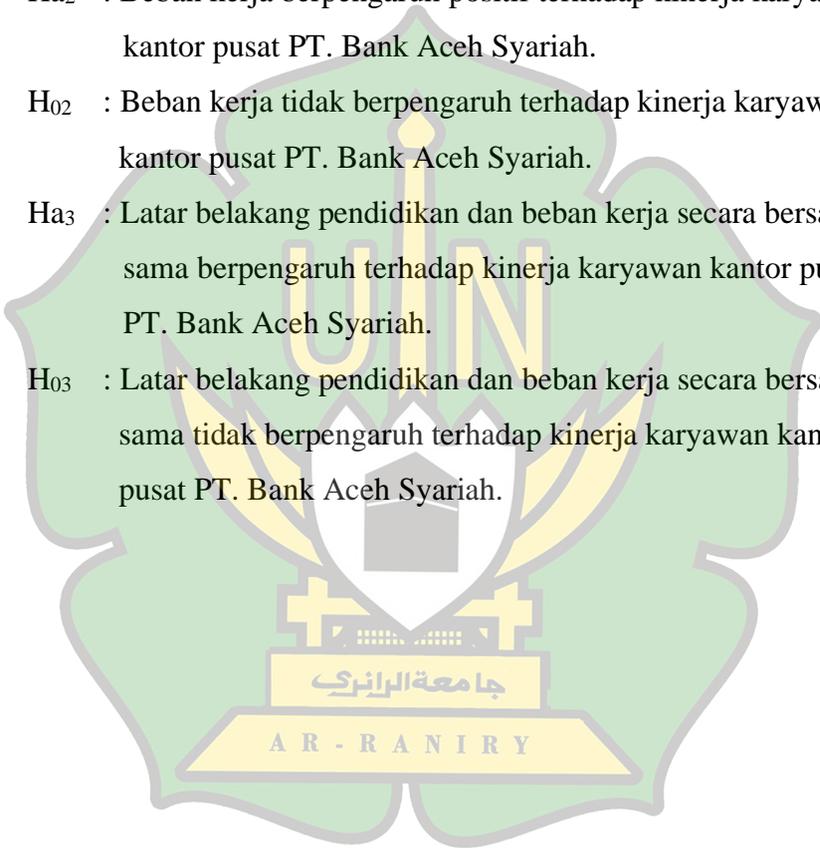
Keterangan :

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 (X_1) dan beban kerja (X_2)

2.8 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013:64). Dari judul penelitian ini terlihat bahwa ada tiga variabel yaitu latar belakang pendidikan merupakan variabel (X_1), beban kerja ialah variabel (X_2), dan kinerja karyawan adalah variabel (Y). Adapun yang menjadi rumusan hipotesis dalam penelitian ini ialah :

- Ha₁ : Latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah.
- H₀₁ : Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah.
- Ha₂ : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah.
- H₀₂ : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah.
- Ha₃ : Latar belakang pendidikan dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah.
- H₀₃ : Latar belakang pendidikan dan beban kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan penelitian yang berdasarkan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Teknik *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:17). Penelitian kuantitatif didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah.

3.2 Data dan Teknik Pemerolehannya

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2013:225) data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini ialah data mentah hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh dan hasil pengamatan langsung dari lapangan.

Menurut Sugiyono (2013:225) data sekunder ialah data yang tidak langsung kepada peneliti. Data sekunder yang

digunakan dalam penelitian ini seperti gambaran perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi serta data jumlah karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah dan beberapa referensi dari jurnal ilmiah yang menyangkut dengan topik dalam penelitian ini.

3.2.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:130) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi responden dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah yang berjumlah 263 karyawan.

Menurut Sugiyono (2019: 131) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representatif* (mewakili). Teknik penentuan banyaknya sampel dilakukan dengan menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* yakni teknik penentuan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2019:129). Peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel dalam populasi penelitian. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 10% dari jumlah populasi yang berjumlah 263 karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Tingkat Toleransi Kesalahan

Ukuran sampel akan diambil dari populasi yang telah ditentukan dengan rumus slovin dengan rincian sebagai berikut :

Diketahui :

$$N = 263$$

$$e = 10\%$$

$$n = \frac{263}{1 + 263(10\%)^2}$$

$$n = \frac{263}{3,63}$$

$$n = 72,45 \text{ (dibulatkan menjadi 72 responden)}$$

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan tertulis disampaikan langsung pada responden menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019:219). Bentuk kuesioner dalam penelitian ialah kuesioner berstruktur dengan demikian peneliti telah menyediakan berbagai alternatif jawaban untuk responden sehingga responden hanya memberi tanda jawaban yang dipilih.

Dalam teknik pengumpulan model kuesioner tertutup, maka responden hanya menjawab pada pilihan yang telah tersedia dan memutuskan jawaban yang sesuai dengan persepsinya pada kolom yang telah disediakan sehingga dapat memudahkan untuk mengukur dan menganalisis data. Data pada kuesioner penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner tersebut pada salah satu karyawan yang bertanggung jawab pada divisi Sumber Daya Insani. Pada kuesioner tersebut terdiri bagian pengantar, petunjuk pengisian, identitas responden, seperti jenis kelamin, umur, status, agama, jenjang pendidikan terakhir, serta bagian instrumen penelitian yang terdiri dari beberapa pernyataan yang berkaitan dengan tanggapan responden mengenai latar belakang pendidikan, beban kerja, dan kinerja.

Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian adalah teknik skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2019) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam menjawab skala likert ini, responden hanya memberi tanda seperti *checklist* atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pernyataan yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden perlu ditentukan nilai skor. Berikut ini bobot penilaian pada skala *likert*.

Tabel 3.1
Skala Likert

Keterangan	Bobot Jawaban
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2019)

3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut, jika digunakan dalam pengukuran tersebut akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2019:151). Skala yang digunakan dalam penelitian ini ialah salah satu skala pengukuran statistik yaitu skala interval. Skala interval merupakan suatu skala dimana objek/kategori dapat diurutkan berdasarkan suatu atribut tertentu dimana jarak/interval antara tiap objek/kategori sama. Besarnya interval ditambah atau dikurangi dan juga urutan kategori data mempunyai jarak yang sama. Pada skala ini yang dijumlahkan bukanlah kuantitas atau besaran, melainkan interval dan tidak terdapat nilai nol.

3.5 Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:39). Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut Rivai dan Basri (2005:50), 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.

2. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2013:39). Adapun variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Variabel latar belakang pendidikan (X_1)

Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Tingkat pendidikan ialah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang mana tenaga kerja majerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Sikula, 2016:212).

b) Variabel beban kerja (X_2)

Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia

yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja untuknya. Untuk mempermudah pengukuran memahami setiap variabel diperlukan definisi operasional dari masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
Latar belakang pendidikan (X_1)	Suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang mana tenaga kerja majerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Sikula, 2016:212).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian Jurusan 3. Kompetensi 	Interval
Beban kerja (X_2)	Proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai 	Interval
Kinerja karyawan (Y)	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)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan 	Interval

Sumber : Data diolah, 2022

Pada Tabel 3.2 menggambarkan definisi operasional, indikator, dan skala pada kriteria-kriteria variabel. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Untuk memberikan skor pada penelitian ini menggunakan skala likert.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah semua data dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisis data berkenaan dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019:226). 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 serta pembuatan keputusan apa yang akan peneliti katakan kepada orang lain (Emzir, 2012:85).

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2013:19), statistik deskriptif bertujuan untuk memberika gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum, dan standar deviasi. Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang mendeskripsikan informasi lebih jelas serta mudah dipahami mengenai data yang dimiliki dan tidak bermaksud untuk menguji hipotesis.

3.6.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Instrumen valid ialah suatu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013:121). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* dengan bantuan program *IBM Statistic*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ialah :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total berarti dapat dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total berarti dinyatakan tidak valid.

Sugiyono (2013:179) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid ialah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 keatas. Oleh karena itu semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner adalah reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019:203). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari batasan yang ditentukan yakni 0,6 atau nilai korelasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai dalam tabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Dasar analisis uji reliabilitas ialah :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dinyatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak reliabel.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Suliyanto (2011:69) menyebutkan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal, jika nilai residual terstandarisasi sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode Kolmogrov Smirnov, Histogram, dan Kurva Normal P-Plot. Normalitas terpenuhi jika nilai signifikan yang diperoleh lebih

besar dari 0,05 artinya sampel tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Kriteria dari uji normalitas ialah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0,05 artinya sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka sampel bukan dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama atau konstan maka disebut homokedastisitas (Suliyanto, 2011:81). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser* melalui aplikasi SPSS Versi 25,0 yaitu meregresi masing-masing variabel bebas dengan cara *absolute residual* terhadap variabel terikat. Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur, maka teridentifikasi telah terjadi adanya heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas bawah 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2016) menyatakan uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara lebih dari dua variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orgonal. Variabel orgonal merupakan variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/tolerance$ dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 (Ghozali, 2016:103).

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel terikat bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Berikut ini merupakan rumus regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen yakni kinerja karyawan

X_1 : Variabel independen yakni latar belakang pendidikan

X_2 : Variabel independen yakni beban kerja

a : Konstanta

$b_1 - b_2$: Koefisien Garis Regresi

e : Error (Kesalahan)

3.6.5 Rancangan Pembuktian Hipotesis

a. Uji secara parsial

Menurut Ghozali (2018:98) uji t digunakan untuk “Menguji hipotesis secara parsial untuk menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap dependen. Uji ini digunakan untuk menguji seberapa jauh satu variabel bebas (*independen*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (*dependen*). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t ialah :

1. Membandingkan nilai t hitung dan t_{tabel} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. 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.

b. Uji secara bersama-sama

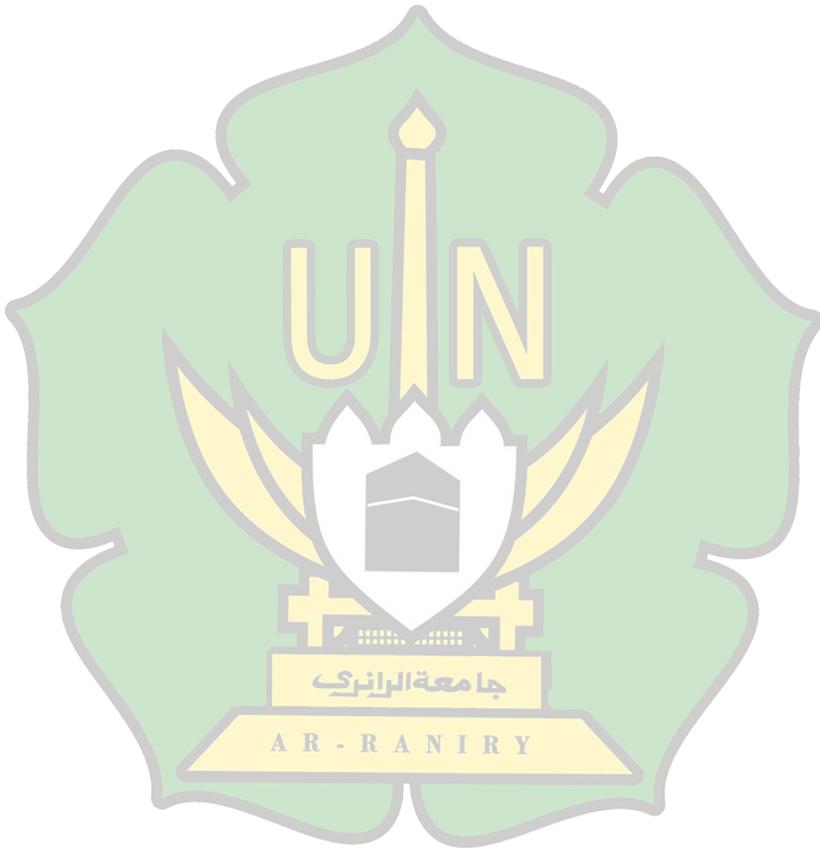
Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian ini menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Dengan kriteria yaitu sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka keputusannya menerima H_0 , artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.6 Analisis Koefisien Determinasi

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, 2013:154). Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi ialah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model penelitian. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan

adjusted R² saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model penelitian (Ghozali, 2018).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Bank Aceh Syariah

4.1.1 Sejarah PT. Bank Aceh Syariah

PT. Bank Pembangunan Daerah Aceh (BPD) merupakan gagasan dari Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Atjeh (Kini disebut Pemerintah Provinsi Aceh). PT. Bank Pembangunan Daerah Aceh merupakan satu-satunya bank daerah yang berguna untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Aceh. BPD Aceh berpusat di kota Banda Aceh. Pendirian tersebut dipelopori oleh Pemerintah Daerah beserta tokoh masyarakat dan tokoh pengusaha swasta di Aceh atas dasar pemikiran perlunya suatu lembaga keuangan yang berbentuk Bank, yang secara khusus membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di daerah. Setelah melewati beberapa kali perubahan akte dan ditetapkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang ketentuan-ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah, semua bank milik pemerintah daerah harus menyesuaikan diri dengan undang-undang tersebut termasuk bank yang telah berdiri sebelumnya.

Gubernur Aceh mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 54 Tahun 1973 tentang Penetapan Pelaksanaan Pengalihan PT. Bank Kesejahteraan Aceh, NV menjadi Bank Pembangunan Daerah yang secara resmi yang terlaksana pada tanggal 6 Agustus 1973. Perubahan bentuk badan hukum menjadi PT ditetapkan dengan

akte Nomor 55 tanggal 21 April yang bernama PT. Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh (BPD Aceh). Bank Aceh sendiri memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia Nomor 6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah pada tanggal 5 November 2004.

Pada tanggal 29 September 2010, PT. Bank Pembangunan Daerah resmi menggantikan nama perusahaan menjadi PT. Bank Aceh. Kemudian pada tanggal 25 Mei 2015 melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa), Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah. Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisioner OJK Nomor KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September. Perubahan sistem operasional dan nama perusahaan menjadi PT. Bank Aceh Syariah dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Proses konversi Bank Aceh menjadi bank syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi bank syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal.

Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jalan Mr. Mohd.Hasan No 89 Batoh Banda Aceh. Sampai dengan akhir tahun 2017, Bank Aceh telah memiliki 161 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Pusat Operasional, 25 Kantor Cabang, 86 Kantor Cabang Pembantu, 20 Kantor Kas tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di kota Medan (dua Kantor Cabang, dua Kantor Cabang Pembantu, dan satu Kantor Kas), dan 17 Payment Point. Pada akhir tahun 2021 PT. Bank Aceh Syariah meresmikan kantor cabang terbaru di Jakarta Pusat. Bank Aceh Syariah tetap melakukan penataan kembali lokasi kantor sesuai dengan kebutuhan (Bank Aceh Syariah, 2022).

4.1.2 Visi, Misi, dan Motto PT. Bank Aceh Syariah

1. Visi

Menjadi “Bank Syariah Terdepan dan Terpercaya dalam Pelayanan di Indonesia.”

2. Misi

- a. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah.
- b. Memberi layanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintah maupun korporasi.
- c. Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah, dan *stakeholder* untuk menerapkan prinsip syariah dalam *muamalah* secara komprehensif (*syumul*).

- d. Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.
- e. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh.

3. Motto

- a. “Kepercayaan” adalah suatu manifestasi dan wujud Bank sebagai pemegang amanah dari Nasabah, Pemilik dan Masyarakat secara luas untuk menjaga kerahasiaan dan mengamankan kepercayaan tersebut.
- b. “Kemitraan” adalah suatu jalinan kerjasama usaha yang erat dan setara antara Bank dan Nasabah yang merupakan strategi bisnis bersama dengan prinsip saling membutuhkan, saling memperbesar dan saling menguntungkan diikuti dengan pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan.

4.2 Karakteristik Responden

Dalam melakukan analisis, peneliti hanya mengambil 2 responden sebagai sampel yang selanjutnya akan digunakan untuk pengujian data dan hipotesis yang dirincikan kedalam tabel karakteristik responden dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	1. Laki-laki	32	44,40%
	2. Perempuan	40	55,60%

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
	Total	72	100%
2	Usia Responden		
	1. <30 Tahun	6	8,30%
	2. 31 – 40 Tahun	48	66,70%
	3. 41 – 50 Tahun	18	25%
	4. > 51 Tahun	0	0%
	Total	72	100%
3	Status		
	1. Kawin	57	79,20%
	2. Belum Kawin	15	20,80%
	Total	72	100%
4	Pendidikan Terakhir		
	1. SMA	0	0%
	2. Diploma III	7	9,70%
	3. Sarjana	54	75%
	4. Magister	11	15,30%
	Total	72	100%

Sumber : Diolah Dari Kuesioner (2022)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui dari penyebaran kuesioner bahwa jumlah jenis kelamin responden karyawan kantor pusat Bank Aceh Syariah mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 40 orang atau 55,60% sedangkan sisanya ialah responden laki-laki yang jumlahnya berbeda tipis dengan responden perempuan yaitu sebanyak 32 orang atau 44,40%. Dari segi usia rata-rata karyawan kantor pusat Bank Aceh Syariah berkisar antara 31-40 tahun sebesar 66,7% dan 41-60 tahun sebesar 25%. Dari segi status para karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah yang sudah menikah lebih besar jumlahnya yaitu sebesar 79,20% sedangkan sisanya para karyawan yang belum menikah berjumlah 20,80%. Kemudian berdasarkan latar

belakang pendidikan karyawan kantor pusat Bank Aceh Syariah yang lebih dominan yaitu sarjana dengan jumlah 54 karyawan atau sebesar 75%, kemudian karyawan lulusan magister sebanyak 11 orang atau 15,30% dan diploma III sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 9,70%.

4.3 Metode Analisis Data

4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ialah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Latar Belakang Pendidikan	72	21	35	27,22222	3,059146
Beban Kerja	72	20	35	28,02778	3,232634
Kinerja Karyawan	72	36	60	50,05556	4,849536

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 72, dari 72 sampel kinerja karyawan (Y), nilai minimum sebesar 36, nilai maksimum sebesar 60, dan diketahui nilai mean sebesar 50,05556 serta nilai standar deviasi sebesar 4,849536 yang artinya nilai mean lebih

besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Latar belakang pendidikan (X_1) dari 72 buah sampel, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 21, nilai maksimum sebesar 35, nilai mean sebesar 27,22222, serta nilai standar deviasi sebesar 3,232634. Artinya, nilai mean dari variabel latar belakang pendidikan lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya juga merata.

Beban kerja (X_2) dari 72 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 20, sedangkan nilai maksimum sebesar 35, nilai mean dari variabel tersebut sebesar 28,02778 serta nilai standar deviasi sebesar 3,232634. Artinya, nilai mean juga lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya juga merata.

4.3.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk menguji masing-masing item pertanyaan atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan *Pearson* atau sering disebut *Korelasi Product Moment* (KPM) yang merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. Uji validitas menggunakan alat bantu SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Nilai Signifikasi	α	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan (X ₁)	X1.1	0,371	0,228	0,001	0,05	Valid
	X1.2	0,346		0,003		Valid
	X1.3	0,622		0,000		Valid
	X1.4	0,649		0,000		Valid
	X1.5	0,649		0,000		Valid
	X1.6	0,611		0,000		Valid
	X1.7	0,442		0,000		Valid
Beban Kerja (X ₂)	X2.1	0,537		0,000		Valid
	X2.2	0,737		0,000		Valid
	X2.3	0,635		0,000		Valid
	X2.4	0,729		0,000		Valid
	X2.5	0,668		0,000		Valid
	X2.6	0,809	0,000	Valid		
	X2.7	0,669	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,657	0,000	Valid		
	Y2	0,672	0,000	Valid		
	Y3	0,512	0,000	Valid		
	Y4	0,742	0,000	Valid		
	Y5	0,615	0,000	Valid		
	Y6	0,748	0,000	Valid		
	Y7	0,632	0,000	Valid		
	Y8	0,685	0,000	Valid		
	Y9	0,655	0,000	Valid		
	Y10	0,664	0,000	Valid		
	Y11	0,686	0,000	Valid		
	Y12	0,593	0,000	Valid		

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,228 sehingga semua pernyataan yang terkandung

didalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan memiliki konsistensi sebagai alat ukur atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach a (alpha)* dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar 0,60 atau lebih. Berikut ini hasil uji reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 25 :

Tabel 4.4
Reliabilitas Variabel Penelitian (*Alpha*)

No	Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Latar Belakang Pendidikan (X_1)	0,710	Handal
2	Beban Kerja (X_2)	0,770	Handal
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,760	Handal

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

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_1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,710, variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,770 dan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,760. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alphanya lebih besar dari alpha 0,60.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal apabila nilai residual terstandarisasi sebagian besar akan mendekati nilai rata-ratanya. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan tes *one sample kolmogrov smirnov* dengan taraf signifikan $> 5\%$, berdasarkan pengujian tersebut memperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Uji Normalitas

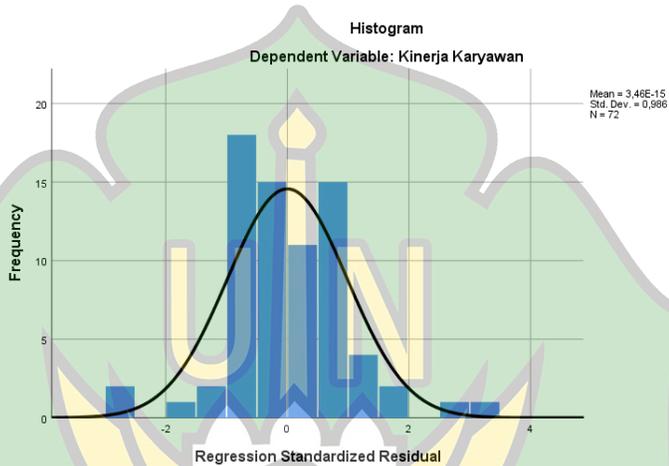
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,79420816
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,089
	Negative	-0,097
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,087 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.5, menunjukkan bahwa nilai probabilitas/Asymp sig sebesar 0,087 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data diatas mempunyai sebaran data normal atau data penelitian dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain menggunakan pengujian statistik dengan melihat

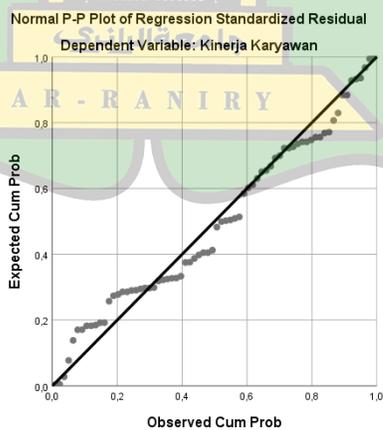
nilai Asymp.Sig kolmogrov smirnov, pengujian normalitas juga dilihat dengan gambar histogram dan kurva normal p-plot sebagai berikut :

Gambar 4.1
Histogram



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Gambar 4.2
Kurva Normal P-PLOT



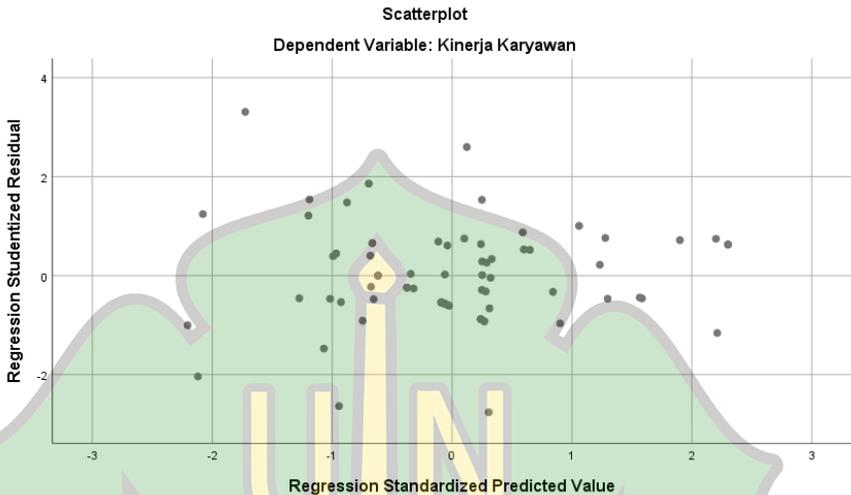
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Pada Gambar 4.2 yaitu Histogram, data berdistribusi normal jika histogram membentuk grafik yang simetris dan hasil diatas menunjukkan grafik yang simetris sehingga data berdistribusi normal. Jadi dalam penelitian ini nilai residual berdistribusi normal. Sedangkan pada Gambar 4.3 Kurva Normal P-Plot menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan melihat bulatan yang mengikuti garis secara simetris atau lurus mengikuti garis, tidak menyebar terlalu jauh dari garis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Bila varian dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka hal tersebut disebut dengan homokedastisitas dan jika varian tidak konstan ataupun berubah disebut dengan heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* dan *Scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini ditampilkan dalam bentuk sebagai berikut :

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Pada Gambar 4.3 menunjukkan bahwa perolehan uji heteroskedastisitas ialah titik-titik pada grafik tidak mencerminkan suatu pola sistematis atau dapat dikatakan random. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *variance* pada suatu tingkat nilai variabel X dengan kata lain *variance* adalah konstan atau tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen. Tidak adanya masalah multikolinearitas jika nilai *tolerance* diatas 0,01 dan VIF dibawah 10. Berdasarkan hasil pengujian uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan hasil Tabel 4.5:

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,662	1,500	Non Multikolinearitas
X2	0,662	1,500	Non Multikolinearitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Pada Tabel 4.5 terlihat bahwa hasil perolehan nilai *tolerance* masing-masing variabel independen lebih dari 0,1 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas antara kedua variabel bebas tersebut. Sedangkan pada nilai VIF yaitu lebih kecil dari 10 yang artinya dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan dan beban kerja tidak mempunyai multikolinearitas.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk melihat pengaruh latar belakang pendidikan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dinyatakan dalam Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,483	4,087		2,076	0,042
	Latar Belakang Pendidikan	0,056	0,212	0,027	0,264	0,793
	Beban Kerja	1,133	0,165	0,704	6,872	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Tabel 4.7 menghasilkan dalam bentuk persamaan yang ditulis dibawah ini sebagai berikut:

$$Y = 8,483 + 0,056 X_1 + 1,133 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa konstanta bernilai positif sebesar 8,483 artinya apabila variabel latar belakang pendidikan dan beban kerja bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan bernilai positif sebesar 8,483. Nilai koefisien variabel latar belakang pendidikan positif sebesar 0,056. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 satuan pada variabel latar belakang pendidikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,056 atau 56%. Nilai koefisien pada variabel beban kerja positif sebesar 1,133, hal ini juga menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 satuan pada variabel beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,133.

4.6 Rancangan Pembuktian Hipotesis

4.6.1 Uji Secara Parsial

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 ini hasil pengujian uji t pada Tabel 4.8 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Signifikansi Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,483	4,087		2,076	0,042
	Latar Belakang Pendidikan	0,056	0,212	0,027	0,264	0,793
	Beban Kerja	1,133	0,165	0,704	6,872	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan hasil tabel hipotesis pertama (H_1) yaitu pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung variabel latar belakang pendidikan ialah 0,264 dan nilai t tabel 1,994, maka $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ialah ($0,264 < 1,994$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah. Artinya, jika variabel latar belakang pendidikan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka tingkat kinerja

karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah tidak akan meningkat dengan menganggap variabel lain konstan. Sehingga hasil menunjukkan bahwa hipotesis H_1 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya hasil hipotesis dua (H_2) yaitu pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah dengan hasil statistik yaitu nilai t hitung variabel beban kerja ialah 6,872 dan nilai tabel sebesar 1,994 maka t hitung $>$ t tabel ($6,872 > 1,994$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,00 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah. Artinya, jika variabel beban kerja semakin lama atau meningkat sebesar satu satuan, maka karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah akan meningkat sebesar 0,704 atau 70,4% dengan menganggap variabel lain konstan sehingga hasil menunjukkan bahwa H_2 diterima yaitu pengaruh antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

4.6.2 Uji Secara Bersama-sama

Uji secara bersama-sama bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis statistik untuk pengaruh latar belakang pendidikan dan beban kerja secara simultan disusun sebagai berikut :

H_{a3} : Latar belakang pendidikan dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah.

Hipotesis diatas diuji dengan melihat nilai signifikansi hasil pengujian analisis regresi linear berganda pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Secara Bersama-sama (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1775,220	2	876,110	37,044	,000 ^b
	Residual	1631,895	69	23,651		
	Total	3384,115	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pada tabel ANOVA terdapat adanya pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 37,044 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai F hitung 37,044 lebih besar dari F tabel 3,130 dan diketahui signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari variabel X₁, X₂ terhadap Y.

Artinya dari uji tersebut dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah.

4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk menampilkan seberapa persen besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *R square*. Berikut ini tabel uji koefisien determinasi.

Tabel 4.10
Hasil Uji Determinasi (Uji-R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,720 ^a	0,518	0,504	4,863193
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Latar Belakang Pendidikan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Nilai korelasi yaitu 0,720 yang menunjukkan besarnya hubungan secara bersama-sama dari variabel X_1 , X_2 terhadap Y. Nilai ini jika dikuadratkan akan menghasilkan nilai *R square* yaitu 0,518. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil koefisien determinasi Tabel 4.10 yaitu 0,518 yang dapat dikatakan variabel independen X_1 dan X_2 (latar belakang pendidikan dan beban kerja) mampu mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 51,8%. Sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah

Berdasarkan hasil statistik diatas menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 0,264 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,994 dan tingkat signifikansi sebesar $(0,793 > 0,05)$. Maka dapat disimpulkan H_1 mengenai pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan ialah ditolak.

Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah. Latar belakang pendidikan calon karyawan 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 dan pendidikan dasar mengenai bidang perbankan syariah. Bank Aceh memiliki kebijakan untuk memberikan perlakuan yang sama kepada seluruh karyawan baik dalam kesempatan kerja, serta pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan hasil dari kuesioner menyatakan bahwa sekitar 44 responden menjawab “Setuju” dan 19 responden memilih “Sangat Setuju” Bank Aceh memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mendukung kinerja.

Menurut Gomes (2017:197) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dilakukan Bank Aceh dengan mengacu kepada kerangka pelatihan dan pengembangan yang memuat seluruh aspek dan metode pengembangan untuk seluruh karyawan dengan mengedepankan adanya kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan. Pelatihan dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja dan keterampilan teknis karyawan dalam menuju produktivitas dan profesionalisme dibidang perbankan. Bank Aceh meyakini akan memiliki karyawan yang mempunyai talenta unggul secara berkelanjutan dibidang perbankan syariah. Selain itu, Bank Aceh Kantor Pusat terus melanjutkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara berjenjang sehingga dapat membentuk dan menciptakan karyawan yang profesional dan memiliki integritas tinggi baik melalui kegiatan *in house training* maupun *external training* guna mewujudkan pemenuhan sumber daya insani yang unggul.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muzerika (2018) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun sebaliknya hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2017), Dinantara dan Imron (2021), serta Hanif dan Rahmawati (2012) yang

menyebutkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah

Berdasarkan hasil statistik yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,872 lebih besar dari t tabel sebesar 1,994 dan tingkat signifikansi ($0,00 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan ialah diterima.

Berdasarkan pada usia, untuk kategori usia karyawan 31-40 tahun menduduki posisi pertama dengan jumlah 66,70% dari jumlah keseluruhan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan diusia 31 hingga 40 tahun merupakan masa dimana para karyawan masih sangat produktif serta matang dengan pengalaman dalam bekerja. Beban kerja yang dihadapi karyawan kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah berbeda-beda sesuai dengan divisi masing-masing. Para karyawan diharuskan untuk menyelesaikan lebih dari dua pekerjaan dalam satu waktu yang harus diselesaikan dan target dalam penyelesaian tugas. Para karyawan menjawab pada angka 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan. Hal tersebut dapat dimaklumi mengingat para karyawan sudah memiliki banyak

pengalaman dan masih cukup produktif dalam menunjukkan performa kerja.

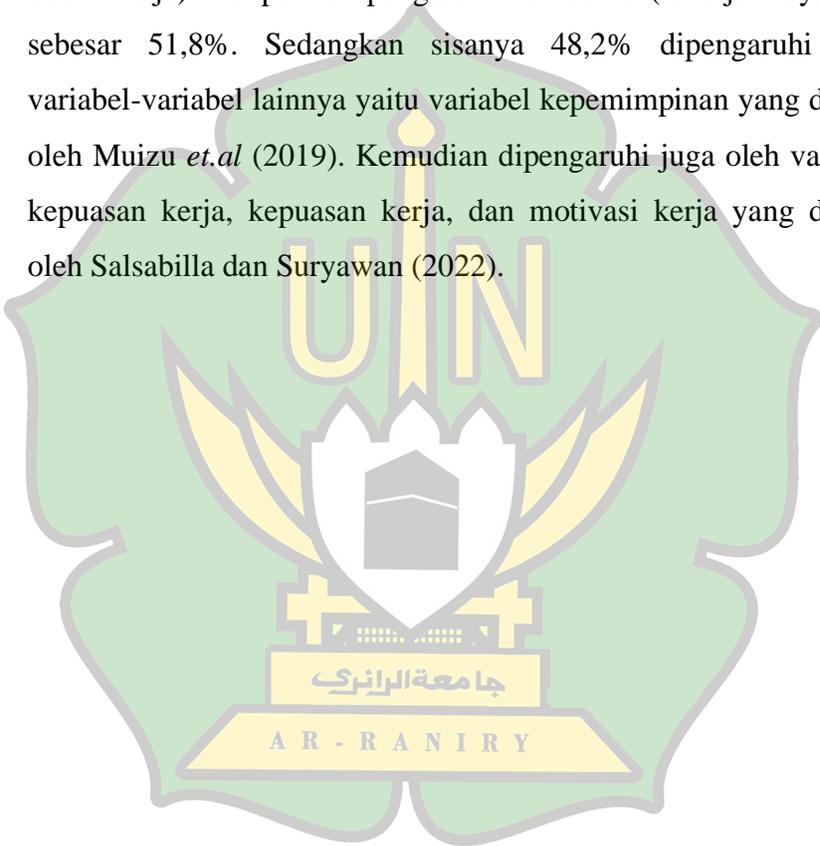
Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kharie *et al.* (2019) dan Siburian *et al.* (2021) yang menyebutkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rolos *et al.* (2018) yang menyebutkan beban kerja berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah jika dilihat dari uji ANOVA (*Analysis of Varians*) pada tabel 4.9 diperoleh F hitung sebesar 37,044, sedangkan F tabel diketahui sebesar 3,130. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah.

Dilihat pada nilai korelasi hasil uji determinan sebesar 0,720 yang menunjukkan besarnya hubungan secara bersama-sama dari

variabel X_1 , X_2 terhadap Y . Nilai tersebut jika dikuadratkan akan menghasilkan nilai R square yaitu 0,518. Hasil koefisien determinasi pada Tabel 4.10 yaitu 0,518 yang dapat dikatakan variabel independen X_1 dan X_2 (latar belakang pendidikan dan beban kerja) mampu mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 51,8%. Sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yaitu variabel kepemimpinan yang diteliti oleh Muizu *et.al* (2019). Kemudian dipengaruhi juga oleh variabel kepuasan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang diteliti oleh Salsabilla dan Suryawan (2022).



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Aceh, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah.
2. Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah.
3. Latar belakang pendidikan dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah.

5.2 Saran

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

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi pihak perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Maka dari itu langkah yang dapat diambil oleh perusahaan ialah memberikan pelatihan secara berkala sesuai dengan posisi kerja karyawan. Lebih baiknya kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah menempatkan posisi atau jabatan karyawan sesuai dengan latar

belakang pendidikan yang dimiliki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik agar kinerja perusahaan semakin meningkat sehingga kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik kedepannya. Selain itu, perusahaan diharapkan memperhatikan tingkat beban kerja yang optimal agar tingkat kinerja karyawan semakin tinggi, dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Bagi Akademisi

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

3. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pemerintah dalam mengambil kebijakan terkait pengembangan sumber daya manusia dibidang ekonomi khususnya pada bidang lembaga perbankan syariah.

4. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini disarankan dapat dijadikan penambah ilmu pengetahuan mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah serta dapat menjadi referensi kepada institusi dalam mendidik para mahasiswa yang sekaligus merupakan pencetak generasi sumber daya manusia selanjutnya.

5. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dimasa depan dalam dunia kerja. Untuk penelitian selanjutnya dapat diberikan saran khususnya bagi peneliti yang akan melakukan penelitian terkait dengan manajemen sumber daya manusia agar dapat menambah atau mengembangkan variabel-variabel lain yang belum dipakai pada penelitian ini seperti tunjangan, rekrutmen, pengembangan karir, kepemimpinan, dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- (2003, Juli 8). Diambil kembali dari pusdiklat.perpusnas.go.id:
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://pusdiklat.perpusnas.go.id/regulasi/download/6&ved=2ahUKEwi5mcmPxOf1AhXNhOYKHc6gDKAQFnoECDkQAQ&usg=AOvVaw2xING8bBXg3XKLajlQo0YC>
- Ambar, Teguh; Rosidah;. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Amstrong, Michael; Baron, Angela;. (2014). Perfect Management. Dalam M. Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Anoraga, Pandji;. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Soemitra, Andri;. (2012). *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta. Predana Media Group.
- Antonio, Muhammad Syafii;. (1997) *Bank Syariah (dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: Gema Insani Press, Cet. I.
- Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan; Utama, I Wayan Mudiarta;. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Budiasa, I Komang;. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Bukit, MM., Dr. Ir. Benjamin; Malusa, M.Pd, Dr. Tasman; Rahmat, M.Pd, Dr. Abdul;. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

- Dinantara, Mohamad Duddy; Imron, Arip;. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inovasi Global Solusindo Di Jakarta Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban* , Vol. 1 No. 3, 207-216.
- Emzir. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Flippo, Edwin B.:. (2005). *Manajemen Personalia* . Jakarta: Raja Grafindo.
- Ghozali, Imam;. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* . Semarang: UNIDIP.
- Ghozali, Imam;. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam;. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanif, Annisa Fitria; Rahmawati, Rafika;. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiusitas dan Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi. *Maslahah* , Vol. 12, 39-48.
- Haryono. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta.
- Hasibuan. (2002). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husnan, Suad; Ranupandojo, Heidjrachman;. (2016). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Irawati, Rusda; Carollina, Dini Arimbi;. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia*. Jurnal Inovasi dan Bisnis
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kharie, Andini Ramanti; Sendow, Greis M.; Dotulong, Lucky O.H;. (2019, Januari). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA* , 141-150.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Komaruddin, Ahmad;. (Jakarta). *Dasar-dasar Manajemen*. 1996: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Masram; , Mu'ah;. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama.
- Maufur; Hartinah, Siti;. (2011) *Landasan dan Kontens Pendidikan*. Bandung: CV. Bintang Warliartika.
- Mitchel. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Dalam Sedarmayanti. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Dalam M. Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Mufidah, Zahrotul;. (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri. 1-16.

Muzerika, Dian; Hasnita, Nevi; Iskandar, Evy;. (2018). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho. *Global Journal of Islamic Banking and Finance* , Vol. 1 No. 2, 115-130.

Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. (t.thn.). (Kementerian Dalam Negeri) Dipetik April 29, 2017, dari <https://kemendagri.go.id>

Rivai, Veithzal;. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai; , Basri;. (2005). *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rolos, Jeky K R; Sambul, Sofia A P; Rumawas, Wehelmina;. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 6, 19-27.

Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Panorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Salsabilla, Andia; Suryawan, Ian Nurpatricia;. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara : Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* , 08.

- Schuler; , Dowling; , Smart; , Huber;. (1992). Dalam Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P.;. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siburian, Mutiara S.; Pio, Riane Johnly; Sambul, Sofia A.P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Vol.2 No. 5*, 370-37.
- Sikula, A.E;. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rosda Karya.
- Simamora, Henry;. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Sudarsono, Heri;. (2003). *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah (Diskripsi Dan Ilustrasi)*. Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf
- Sudiharto. (2001). *Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta.
- Sugiharjo, R. Joko; Aldata, Friska;. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis , Vol. 4 No. 1*, 128-137.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno; Priansa, Donni Juni;. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tirtarahardja;. (2015). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tirtarahardja;. (2015). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. (2017). *Sistem Pendidikan Nasional* . Jakarta: Manuscript.
- Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah*. (2013, Desember 2). (Otoritas Jasa Keuangan) Diambil kembali dari ojk.go.id: <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi/undang-undang/pages/undang-undang-nomor-21-tahun-2008-tentang-perbankan-syariah.aspx>
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003*. (2003). (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia) Dipetik 2003, dari <https://kemenperin.go.id>.
- Usman, Rachmadi;. (2012). *Apek Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Dalam M. Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian KUESIONER

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. BANK ACEH SYARIAH

Yang terhormat, karyawan/i Kantor Pusat Bank Aceh Syariah,

Perkenalkan nama saya Marini Samana, sedang melakukan penelitian dalam menyelesaikan skripsi pada jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah.

Peneliti mengharapkan kesediaan karyawan/i agar sudi kiranya menjadi responden dalam penelitian ini. Anda dapat memberi tanda *checklist* (√) pada jawaban yang dianggap paling tepat. Kuesioner ini bersifat rahasia dan jawaban Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang begitu berharga bagi peneliti. Data yang peneliti peroleh nantinya hanya akan peneliti gunakan untuk menyusun tugas akhir atau skripsi dan tidak akan dipublikasikan.

Atas partisipasi dan kesediaannya peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Marini Samana

Lampiran 1 (Lanjutan)

A. IDENTITAS RESPONDEN

1) Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

2) Usia :

- <30 tahun
- 31-40 tahun
- 41-50 tahun
- >50 tahun

3) Status :

- Belum kawin
- Kawin

4) Pendidikan Terakhir :

- SMA
- Diploma III
- Sarjana
- Magister

B. Petunjuk

Berilah tanda *checklist* () pada jawaban yang anda pilih dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Kategori : Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Kategori : Tidak Setuju (TS)
3. Kategori : Kurang Setuju (KS)
4. Kategori : Setuju (S)
5. Kategori : Sangat Setuju (SS)

Lampiran 1 (Lanjutan)

1. Latar Belakang Pendidikan (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Jenjang Pendidikan					
1	Karyawan Bank Aceh Syariah harus berlatar belakang pendidikan D3/S1					
2	Saya memiliki ijazah sarjana perbankan syariah					
	Kesesuaian Jurusan					
3	Saya memiliki ilmu pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan					
4	Latar belakang pendidikan saya mendukung pekerjaan yang saya lakukan					
	Kompetensi					
5	Pendidikan akan membangun kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan					
6	Pendidikan yang sudah saya capai dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik					
7	Bank Aceh memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mendukung kinerja					

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 1 (Lanjutan)

2. Beban Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Kondisi Pekerjaan					
1	Saya diberikan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera diselesaikan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
	Penggunaan Waktu Kerja					
3	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan tingkat kinerja pegawai					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
5	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja agar lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Target Yang Harus Dicapai					
6	Saya diberikan target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan					
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					

Lampiran 1 (Lanjutan)

3. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Efektif					
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja					
2	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Efisien					
3	Karyawan diberi kesempatan berinisiatif untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan					
	Kualitas					
5	Tugas yang diberikan dapat saya selesaikan dengan cepat tanpa ada kendala					
6	Saya sangat disiplin dalam pekerjaan					
	Ketepatan Waktu					
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
8	Saya tidak suka menunda pekerjaan					
	Produktivitas					
9	Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja					
10	Saya mampu menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya					
	Keselamatan					
11	Bagi saya keselamatan kerja merupakan hal yang penting agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik					
12	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih					

Lampiran 2 : Hasil Penyebaran Kuesioner (Data Ordinal)

Latar Belakang Pendidikan (X1)							Beban Kerja (X2)							Kinerja Karyawan (Y)											
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	5	4	3	3	3	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5
5	1	3	3	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5
5	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5
4	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	1	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	4
3	1	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
5	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
5	2	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	2	3	2	4	3	2	5	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3
5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
5	3	1	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5

Lampiran 2 (Lanjutan)

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

Lampiran 2 (Lanjutan)

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

AR - RANIRY

**Lampiran 3 : Data Ordinal Ke Skala Interval Dengan *Method*
Of Successive Interval (MSI)**

Latar Belakang Pendidikan (X_1)						
1	2	3	4	5	6	7
4,221	3,859	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354
2,944	2,073	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354
2,241	2,685	2,591	3,396	3,795	4,616	4,790
4,221	1,000	2,591	2,229	3,795	4,616	3,354
4,221	1,000	3,515	3,396	1,000	2,064	2,018
2,944	2,685	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354
4,221	2,685	4,729	4,790	3,795	4,616	2,018
4,221	1,000	4,729	4,790	3,795	4,616	3,354
2,944	3,125	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354
4,221	1,000	4,729	4,790	3,795	4,616	4,790
2,944	1,000	4,729	4,790	3,795	4,616	3,354
2,241	3,125	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354
4,221	1,000	4,729	4,790	3,795	3,264	2,018
2,241	1,000	4,729	4,790	2,391	4,616	4,790
4,221	1,000	3,515	3,396	3,795	4,616	3,354
4,221	2,073	4,729	4,790	3,795	4,616	2,018
2,944	1,000	3,515	3,396	3,795	3,264	3,354
2,944	3,125	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354
4,221	2,073	2,591	1,621	2,391	2,064	1,000
4,221	3,125	4,729	3,396	3,795	4,616	4,790
4,221	2,685	1,000	2,229	2,391	3,264	3,354
4,221	3,859	4,729	4,790	3,795	4,616	4,790
2,944	2,685	4,729	4,790	3,795	4,616	3,354
4,221	2,685	3,515	3,396	2,391	3,264	4,790
4,221	2,073	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354
2,944	1,000	2,591	2,229	2,391	4,616	4,790
2,944	2,073	2,591	3,396	2,391	2,064	3,354

Lampiran 3 (Lanjutan)

4,221	2,073	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354
4,221	2,073	2,591	2,229	2,391	3,264	3,354
4,221	3,125	4,729	3,396	2,391	4,616	4,790
4,221	2,073	2,591	4,790	3,795	2,064	4,790
4,221	2,685	3,515	4,790	2,391	4,616	4,790
4,221	2,685	3,515	4,790	2,391	3,264	3,354
4,221	2,073	3,515	3,396	2,391	1,000	3,354
4,221	2,685	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354
2,944	3,125	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354
2,944	3,859	2,591	1,000	3,795	4,616	4,790
2,944	2,073	1,855	3,396	2,391	3,264	3,354
2,944	2,073	1,855	3,396	2,391	3,264	3,354
2,944	1,000	3,515	3,396	3,795	4,616	3,354
4,221	1,000	1,855	1,621	3,795	4,616	4,790
1,000	2,073	3,515	3,396	2,391	3,264	4,790
1,711	2,073	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354
4,221	1,000	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354
4,221	1,000	2,591	2,229	1,000	2,064	2,018
4,221	1,000	4,729	3,396	1,000	4,616	3,354
4,221	3,859	4,729	4,790	3,795	4,616	4,790
2,944	2,073	1,855	3,396	3,795	4,616	3,354
2,944	3,125	3,515	3,396	2,391	3,264	4,790
4,221	3,859	4,729	4,790	1,000	2,064	2,018
4,221	2,073	2,591	2,229	2,391	3,264	3,354
2,944	2,073	1,855	3,396	2,391	4,616	3,354
1,711	2,073	3,515	3,396	2,391	3,264	2,018
2,241	2,073	2,591	3,396	1,000	3,264	4,790
2,944	1,000	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354
2,944	1,000	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354
4,221	2,073	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354

Lampiran 3 (Lanjutan)

4,221	2,073	3,515	3,396	3,795	3,264	3,354
2,944	2,685	2,591	3,396	2,391	3,264	3,354
4,221	1,000	4,729	4,790	3,795	3,264	3,354
4,221	2,073	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354
4,221	3,859	4,729	3,396	2,391	2,064	3,354
4,221	3,859	4,729	4,790	3,795	4,616	4,790
1,711	1,000	2,591	3,396	1,000	3,264	4,790
2,241	2,073	3,515	2,229	2,391	3,264	3,354
4,221	3,125	3,515	3,396	2,391	3,264	3,354
4,221	1,000	3,515	4,790	2,391	4,616	2,018
2,241	2,073	3,515	2,229	2,391	3,264	3,354
4,221	1,000	4,729	3,396	1,000	2,064	3,354
4,221	1,000	4,729	3,396	1,000	2,064	3,354
4,221	1,000	4,729	4,790	3,795	3,264	3,354
4,221	1,000	4,729	4,790	3,795	4,616	4,790

Beban Kerja (X ₂)						
1	2	3	4	5	6	7
3,476	3,435	2,325	2,416	2,018	3,081	2,224
3,476	3,435	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572
4,790	2,155	2,325	1,000	4,563	3,081	2,224
4,790	3,435	2,325	2,416	4,563	4,505	2,224
3,476	3,435	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572
3,476	2,155	2,325	2,416	3,205	3,081	2,224
4,790	4,843	3,756	3,833	4,563	4,505	5,008
2,317	2,155	5,320	1,000	4,563	4,505	3,572
3,476	3,435	3,756	2,416	3,205	1,837	3,572
4,790	3,435	5,320	2,416	4,563	4,505	3,572
3,476	3,435	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572
3,476	3,435	3,756	2,416	4,563	3,081	3,572

Lampiran 3 (Lanjutan)

2,317	3,435	2,325	2,416	4,563	4,505	5,008
3,476	4,843	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572
3,476	3,435	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572
4,790	4,843	3,756	3,833	4,563	4,505	3,572
3,476	3,435	3,756	2,416	4,563	3,081	3,572
3,476	3,435	3,756	2,416	4,563	3,081	3,572
4,790	3,435	2,325	1,000	3,205	1,837	2,224
3,476	3,435	3,756	2,416	4,563	4,505	3,572
4,790	3,435	3,756	2,416	4,563	4,505	3,572
4,790	4,843	5,320	3,833	4,563	4,505	5,008
3,476	4,843	3,756	2,416	4,563	4,505	5,008
3,476	3,435	3,756	2,416	4,563	4,505	3,572
3,476	3,435	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572
3,476	2,155	2,325	2,416	3,205	3,081	3,572
3,476	3,435	2,325	1,000	3,205	3,081	3,572
3,476	3,435	3,756	2,416	4,563	3,081	3,572
3,476	2,155	3,756	2,416	3,205	3,081	2,224
4,790	3,435	3,756	3,833	4,563	4,505	5,008
4,790	3,435	2,325	2,416	4,563	3,081	3,572
3,476	3,435	3,756	2,416	3,205	4,505	3,572
3,476	3,435	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572
3,476	3,435	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572
4,790	4,843	5,320	3,833	4,563	4,505	5,008
2,317	2,155	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572
2,317	2,155	3,756	2,416	3,205	1,837	2,224
3,476	3,435	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572
3,476	3,435	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572
2,317	3,435	2,325	1,000	3,205	3,081	2,224
4,790	4,843	5,320	3,833	4,563	4,505	5,008
1,000	1,000	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572

Lampiran 3 (Lanjutan)

2,317	2,155	3,756	2,416	3,205	1,837	3,572
3,476	3,435	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572
2,317	2,155	2,325	1,000	2,018	1,837	2,224
2,317	4,843	3,756	1,000	4,563	3,081	2,224
4,790	4,843	5,320	3,833	4,563	4,505	5,008
3,476	3,435	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572
3,476	3,435	2,325	3,833	4,563	3,081	5,008
2,317	2,155	2,325	1,000	2,018	1,837	2,224
3,476	2,155	3,756	2,416	1,000	3,081	3,572
3,476	2,155	2,325	1,000	3,205	3,081	3,572
3,476	1,000	3,756	1,000	2,018	1,000	3,572
3,476	2,155	1,000	1,000	2,018	1,000	3,572
3,476	2,155	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572
3,476	2,155	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572
3,476	3,435	3,756	2,416	4,563	3,081	3,572
3,476	3,435	3,756	3,833	3,205	3,081	3,572
2,317	3,435	3,756	2,416	3,205	4,505	5,008
4,790	3,435	3,756	3,833	4,563	4,505	3,572
3,476	3,435	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572
4,790	3,435	2,325	2,416	2,018	1,837	3,572
2,317	3,435	3,756	3,833	4,563	4,505	5,008
1,508	3,435	5,320	3,833	3,205	3,081	3,572
2,317	3,435	3,756	2,416	3,205	3,081	2,224
4,790	3,435	3,756	3,833	3,205	4,505	3,572
3,476	3,435	3,756	1,000	4,563	3,081	1,000
2,317	3,435	3,756	2,416	3,205	3,081	2,224
4,790	4,843	3,756	1,000	2,018	3,081	5,008
4,790	4,843	3,756	1,000	2,018	3,081	5,008
3,476	2,155	2,325	1,000	3,205	3,081	3,572
4,790	3,435	3,756	2,416	3,205	3,081	3,572

Lampiran 3 (Lanjutan)

Kinerja Karyawan (Y)											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1,9 68	1,0 00	2,1 08	1,0 00	3,6 30	1,0 00	1,0 00	3,1 10	1,0 00	1,0 00	1,0 00	1,0 00
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
1,9 68	1,0 00	3,5 12	3,7 68	2,2 93	1,0 00	1,0 00	4,5 63	3,8 54	1,0 00	3,8 92	3,7 20
3,3 51	1,0 00	3,5 12	3,7 68	2,2 93	1,0 00	1,0 00	4,5 63	3,8 54	1,0 00	3,8 92	3,7 20
3,3 51	2,5 42	3,5 12	3,7 68	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	3,8 54	2,5 05	3,8 92	3,7 20
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
4,8 23	4,0 45	3,5 12	3,7 68	5,0 51	3,8 32	3,7 52	4,5 63	3,8 54	4,0 01	3,8 92	3,7 20
4,8 23	2,5 42	3,5 12	3,7 68	3,6 30	3,8 32	2,3 70	4,5 63	2,4 30	1,0 00	3,8 92	3,7 20
3,3 51	2,5 42	5,0 08	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
3,3 51	2,5 42	5,0 08	3,7 68	2,2 93	2,4 17	3,7 52	4,5 63	2,4 30	2,5 05	3,8 92	3,7 20
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
1,9 68	4,0 45	1,0 00	3,7 68	2,2 93	3,8 32	3,7 52	4,5 63	3,8 54	4,0 01	3,8 92	2,3 05
3,3 51	2,5 42	5,0 08	3,7 68	5,0 51	2,4 17	2,3 70	3,1 10	3,8 54	2,5 05	2,4 20	2,3 05
3,3 51	2,5 42	5,0 08	3,7 68	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	3,8 92	3,7 20
4,8 23	2,5 42	2,1 08	3,7 68	3,6 30	2,4 17	2,3 70	4,5 63	3,8 54	4,0 01	3,8 92	3,7 20
4,8 23	4,0 45	3,5 12	3,7 68	3,6 30	2,4 17	2,3 70	4,5 63	2,4 30	2,5 05	3,8 92	2,3 05
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	3,8 92	3,7 20
1,0 00	2,5 42	3,5 12	1,0 00	2,2 93	1,0 00	1,0 00	3,1 10	2,4 30	1,0 00	3,8 92	1,0 00

Lampiran 3 – Lanjutan

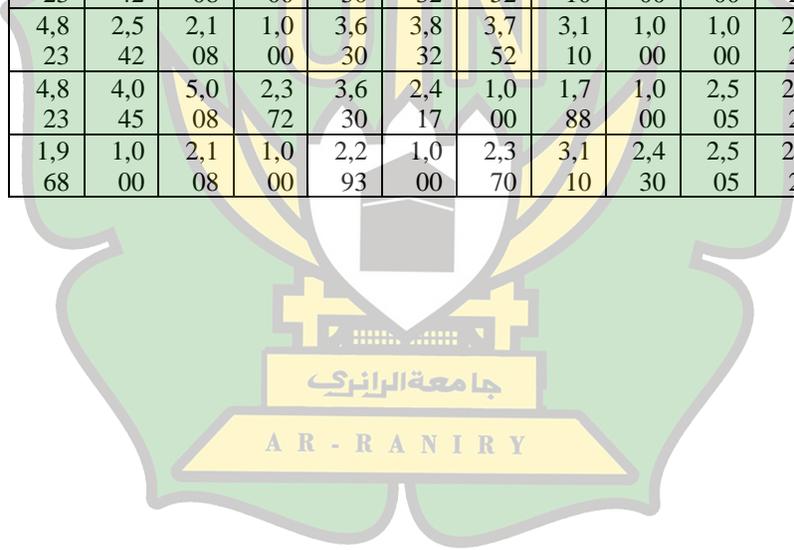
3,3 51	4,0 45	5,0 08	3,7 68	5,0 51	2,4 17	2,3 70	3,1 10	3,8 54	2,5 05	3,8 92	2,3 05
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	3,8 32	3,7 52	3,1 10	2,4 30	2,5 05	3,8 92	3,7 20
4,8 23	4,0 45	5,0 08	3,7 68	5,0 51	3,8 32	3,7 52	4,5 63	3,8 54	4,0 01	3,8 92	3,7 20
4,8 23	4,0 45	3,5 12	3,7 68	3,6 30	3,8 32	3,7 52	4,5 63	2,4 30	4,0 01	3,8 92	3,7 20
4,8 23	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	3,8 32	3,7 52	4,5 63	3,8 54	2,5 05	2,4 20	3,7 20
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
3,3 51	2,5 42	3,5 12	3,7 68	3,6 30	3,8 32	3,7 52	4,5 63	2,4 30	2,5 05	3,8 92	3,7 20
3,3 51	1,0 00	3,5 12	2,3 72	2,2 93	2,4 17	3,7 52	1,0 00	2,4 30	2,5 05	1,0 00	2,3 05
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	3,8 32	3,7 52	4,5 63	2,4 30	2,5 05	2,4 20	3,7 20
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	2,2 93	3,8 32	1,0 00	3,1 10	2,4 30	2,5 05	3,8 92	3,7 20
3,3 51	4,0 45	5,0 08	2,3 72	5,0 51	2,4 17	2,3 70	3,1 10	3,8 54	2,5 05	3,8 92	3,7 20
3,3 51	4,0 45	3,5 12	3,7 68	5,0 51	3,8 32	3,7 52	4,5 63	3,8 54	4,0 01	3,8 92	1,0 00
3,3 51	4,0 45	2,1 08	3,7 68	3,6 30	2,4 17	2,3 70	4,5 63	2,4 30	2,5 05	3,8 92	2,3 05
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
4,8 23	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	4,5 63	3,8 54	4,0 01	3,8 92	3,7 20
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
4,8 23	2,5 42	3,5 12	2,3 72	2,2 93	2,4 17	2,3 70	4,5 63	3,8 54	1,0 00	3,8 92	3,7 20
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	2,2 93	1,0 00	1,0 00	1,7 88	1,0 00	2,5 05	2,4 20	3,7 20

Lampiran 3 (Lanjutan)

4,8 23	4,0 45	5,0 08	3,7 68	5,0 51	3,8 32	3,7 52	4,5 63	3,8 54	4,0 01	3,8 92	3,7 20
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	3,8 92	3,7 20
3,3 51	2,5 42	3,5 12	1,0 00	2,2 93	1,0 00	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
1,9 68	2,5 42	2,1 08	1,0 00	2,2 93	1,0 00	1,0 00	1,7 88	1,0 00	1,0 00	2,4 20	2,3 05
4,8 23	2,5 42	2,1 08	3,7 68	3,6 30	1,0 00	3,7 52	3,1 10	1,0 00	4,0 01	2,4 20	1,0 00
4,8 23	4,0 45	5,0 08	3,7 68	5,0 51	3,8 32	3,7 52	4,5 63	3,8 54	4,0 01	3,8 92	3,7 20
3,3 51	2,5 42	3,5 12	3,7 68	3,6 30	2,4 17	2,3 70	4,5 63	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
4,8 23	4,0 45	5,0 08	3,7 68	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	3,8 54	2,5 05	3,8 92	3,7 20
1,9 68	1,0 00	2,1 08	1,0 00	2,2 93	1,0 00	1,0 00	1,7 88	1,0 00	1,0 00	1,0 00	1,0 00
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	3,7 52	4,5 63	1,0 00	4,0 01	3,8 92	3,7 20
1,9 68	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	1,0 00	3,1 10	2,4 30	1,0 00	2,4 20	2,3 05
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	5,0 51	3,8 32	2,3 70	4,5 63	3,8 54	4,0 01	3,8 92	3,7 20
3,3 51	1,0 00	2,1 08	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	3,8 92	2,3 05
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	4,5 63	2,4 30	2,5 05	3,8 92	3,7 20
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	3,8 92	3,7 20
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	5,0 51	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
4,8 23	2,5 42	5,0 08	3,7 68	2,2 93	3,8 32	2,3 70	4,5 63	3,8 54	2,5 05	3,8 92	3,7 20
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05

Lampiran 3 (Lanjutan)

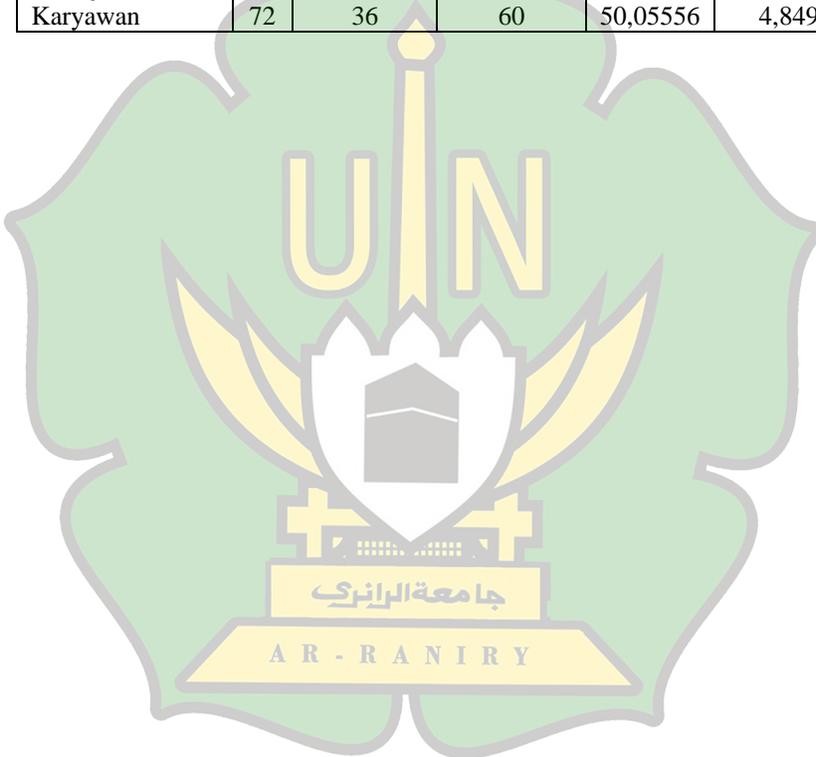
3,3 51	1,0 00	3,5 12	2,3 72	2,2 93	2,4 17	3,7 52	4,5 63	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
4,8 23	4,0 45	3,5 12	3,7 68	5,0 51	3,8 32	3,7 52	4,5 63	2,4 30	2,5 05	3,8 92	3,7 20
3,3 51	4,0 45	5,0 08	3,7 68	5,0 51	3,8 32	3,7 52	4,5 63	3,8 54	4,0 01	3,8 92	3,7 20
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	3,8 92	3,7 20
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	3,8 92	3,7 20
3,3 51	4,0 45	3,5 12	2,3 72	1,0 00	2,4 17	1,0 00	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05
3,3 51	2,5 42	3,5 12	2,3 72	3,6 30	2,4 17	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	3,8 92	3,7 20
4,8 23	2,5 42	2,1 08	1,0 00	3,6 30	3,8 32	3,7 52	3,1 10	1,0 00	1,0 00	2,4 20	3,7 20
4,8 23	2,5 42	2,1 08	1,0 00	3,6 30	3,8 32	3,7 52	3,1 10	1,0 00	1,0 00	2,4 20	3,7 20
4,8 23	4,0 45	5,0 08	2,3 72	3,6 30	2,4 17	1,0 00	1,7 88	1,0 00	2,5 05	2,4 20	2,3 05
1,9 68	1,0 00	2,1 08	1,0 00	2,2 93	1,0 00	2,3 70	3,1 10	2,4 30	2,5 05	2,4 20	2,3 05



Lampiran 4 : Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Latar Belakang Pendidikan	72	21	35	27,22222	3,059146
Beban Kerja	72	20	35	28,02778	3,232634
Kinerja Karyawan	72	36	60	50,05556	4,849536



Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	0,011	,269*	0,186	0,143	-0,037	-0,172	,371**
	Sig. (2-tailed)		0,930	0,022	0,118	0,229	0,760	0,150	0,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.2	Pearson Correlation	0,011	1	0,031	0,006	0,035	-0,018	0,176	,346**
	Sig. (2-tailed)	0,930		0,796	0,958	0,769	0,879	0,138	0,003
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.3	Pearson Correlation	,269*	0,031	1	,646**	0,175	0,152	0,000	,622**
	Sig. (2-tailed)	0,022	0,796		0,000	0,142	0,203	1,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.4	Pearson Correlation	0,186	0,006	,646**	1	,283*	0,218	0,045	,649**
	Sig. (2-tailed)	0,118	0,958	0,000		0,016	0,065	0,709	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72

Lampiran 5 (Lanjutan)

X1.5	Pearson Correlation	0,143	0,035	0,175	,283*	1	,572*	0,208	,649*
	Sig. (2-tailed)	0,229	0,769	0,142	0,016		0,000	0,079	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.6	Pearson Correlation	-0,037	-0,018	0,152	0,218	,572*	1	,380*	,611*
	Sig. (2-tailed)	0,760	0,879	0,203	0,065	0,000		0,001	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.7	Pearson Correlation	-0,172	0,176	0,000	0,045	0,208	,380**	1	,442**
	Sig. (2-tailed)	0,150	0,138	1,000	0,709	0,079	0,001		0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Total_X1	Pearson Correlation	,371*	,346**	,622**	,649**	,649**	,611**	,442**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Lampiran 5 (Lanjutan)

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total_ X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,459**	0,065	0,230	0,223	,295*	,271*	,537**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,586	0,052	0,059	0,012	0,021	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.2	Pearson Correlation	,459**	1	,374**	,379**	,383**	,494**	,423**	,737**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.3	Pearson Correlation	0,065	,374**	1	,477**	,326**	,456**	,359**	,635**
	Sig. (2-tailed)	0,586	0,001		0,000	0,005	0,000	0,002	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	0,230	,379**	,477**	1	,399**	,531**	,482**	,729**
	Sig. (2-tailed)	0,052	0,001	0,000		0,001	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72

Lampiran 5 (Lanjutan)

X2.5	Pearson Correlation	,023	,383**	,326**	,399**	1	,647**	0,217	,668**
	Sig. (2-tailed)	0,059	0,001	0,005	0,001		0,000	0,067	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.6	Pearson Correlation	,295*	,494**	,456**	,531**	,647**	1	,449**	,809**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.7	Pearson Correlation	,271*	,423**	,359**	,482**	0,217	,449**	1	,669**
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,000	0,002	0,000	0,067	0,000		0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Total_X2	Pearson Correlation	,537**	,737**	,635**	,729**	,668**	,809**	,669**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Lampiran 5 (Lanjutan)

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	Y. 11	Y. 12	Total_Y
Y Pearson 1 Correlation	1	,44**	,284*	,411**	,356**	,531**	,476**	,349**	0,206	,368**	,267*	,464**	,657**
Sig. (2-tailed)		0,000	0,006	0,000	0,002	0,000	0,000	0,003	0,008	0,001	0,003	0,000	0,000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y Pearson 2 Correlation	,44**	1	,375**	,466**	,480**	,513**	,304**	,287*	,308**	,500**	,427**	0,181	,672**
Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,000	0,000	0,000	0,009	0,005	0,009	0,000	0,000	0,129	0,000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y Pearson 3 Correlation	,284*	,375**	1	,399**	,357**	0,225	0,076	0,105	,414**	0,210	,264*	,311**	,512**
Sig. (2-tailed)	0,006	0,001		0,001	0,002	0,005	0,524	0,378	0,000	0,006	0,005	0,008	0,000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

Lampiran 5 (Lanjutan)

Y 4	Pearson Correlation	,411**	,466**	,399**	1	,345**	,382**	,336**	,573**	,582**	,474**	,559**	,306**	,742**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001		0,003	0,001	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,009	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y 5	Pearson Correlation	,356**	,480**	,357**	,345**	1	,469**	,416**	,242*	,313**	,452**	,240*	0,144	,615**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,002	0,003		0,000	0,000	0,041	0,008	0,000	0,043	0,228	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y 6	Pearson Correlation	,531**	,513**	0,225	,382**	,469**	1	,654**	,485**	,349**	,416**	,371**	,472**	,748**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,057	0,001	0,000		0,000	0,000	0,003	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y 7	Pearson Correlation	,476**	,304**	0,076	,336**	,416**	,654**	1	,449**	0,196	,551**	0,209	,284*	,632**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,009	0,524	0,004	0,000	0,000		0,000	0,099	0,000	0,078	0,016	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

Lampiran 5 (Lanjutan)

Y .8	Pearson Correlation	,349**	,287*	0,105	,573**	,242*	,485**	,449**	1	,539**	,370**	,591**	,400**	,685**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,015	0,378	0,000	0,041	0,000	0,000		0,000	0,001	0,000	0,001	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y .9	Pearson Correlation	0,206	,308**	,414**	,582**	,313**	,349**	0,196	,539**	1	,379**	,533**	,336**	,655**
	Sig. (2-tailed)	0,082	0,009	0,000	0,000	0,008	0,003	0,099	0,000		0,001	0,000	0,004	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y .10	Pearson Correlation	,368**	,500**	0,210	,474**	,452**	,416**	,551**	,370**	,379**	1	,334**	0,161	,664**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,076	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001		0,004	0,178	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y .11	Pearson Correlation	,267*	,427**	,264*	,559**	,240*	,371**	0,209	,591**	,533**	,334**	1	,623**	,686**
	Sig. (2-tailed)	0,023	0,000	0,025	0,000	0,043	0,001	0,078	0,000	0,000	0,004		0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

Lampiran 5 (Lanjutan)

Y.1 2	Pearson Correlation	,464**	0,181	,311**	,306**	0,144	,472**	,284*	,400**	,336**	0,161	,623**	1	,593**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,129	0,008	0,009	0,228	0,000	0,016	0,001	0,004	0,178	0,000		0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Total_Y	Pearson Correlation	,657**	,672**	,512**	,742**	,615**	,748**	,632**	,685**	,655**	,664**	,686**	,593**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,710	8

Variabel Beban Kerja (X2) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,770	8

Variabel Kinerja Karyawan (Y) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,760	13

جامعة الرانيري
A R - R A N I R Y

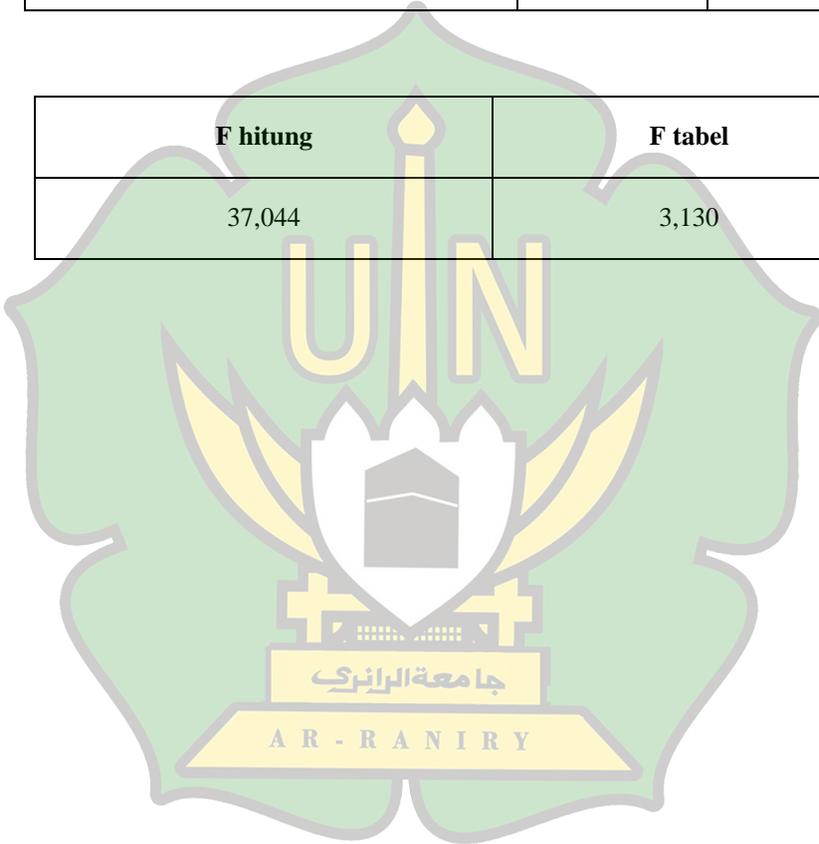
Lampiran 7 : r tabel, t tabel, dan F tabel

Variabel	Item	Nilai r hitung	r tabel
Latar Belakang Pendidikan (X_1)	X1.1	0,371	0,228
	X1.2	0,346	
	X1.3	0,622	
	X1.4	0,649	
	X1.5	0,649	
	X1.6	0,611	
	X1.7	0,442	
Beban Kerja (X_2)	X2.1	0,537	
	X2.2	0,737	
	X2.3	0,635	
	X2.4	0,729	
	X2.5	0,668	
	X2.6	0,809	
	X2.7	0,669	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,657	
	Y2	0,672	
	Y3	0,512	
	Y4	0,742	
	Y5	0,615	
	Y6	0,748	
	Y7	0,632	
	Y8	0,685	
	Y9	0,655	
	Y10	0,664	
	Y11	0,686	
	Y12	0,593	

Lampiran 7 (Lanjutan)

Variabel	t hitung	t tabel
Latar Belakang Pendidikan (X_1)	0,264	1,994
Beban Kerja (X_2)	6,872	1,994

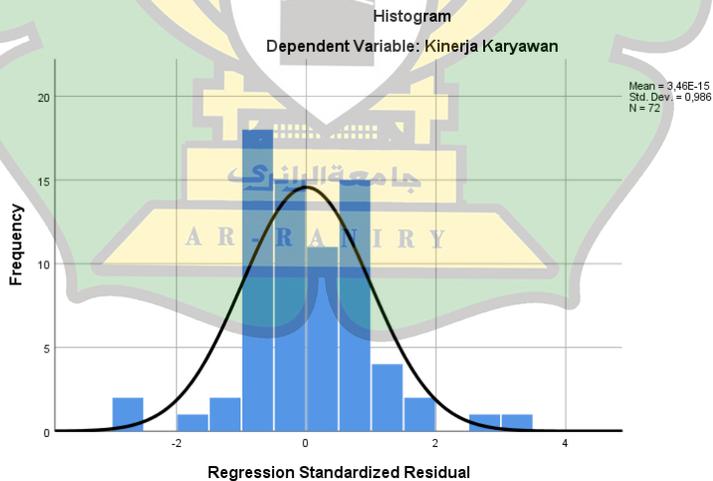
F hitung	F tabel
37,044	3,130



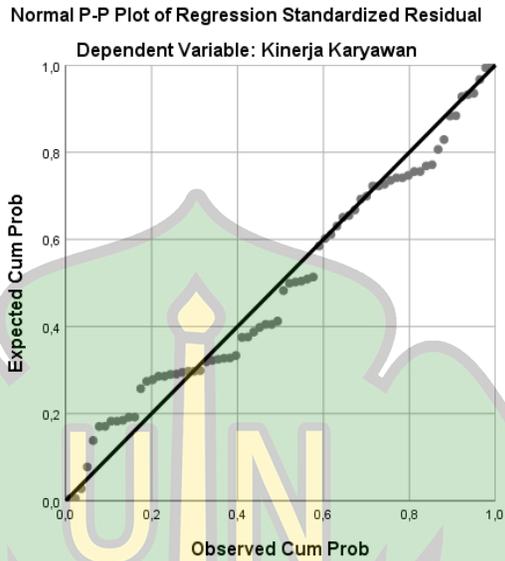
Lampiran 8 : Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,79420816
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,089
	Negative	-0,097
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,087 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		



Lampiran 8 (Lanjutan)



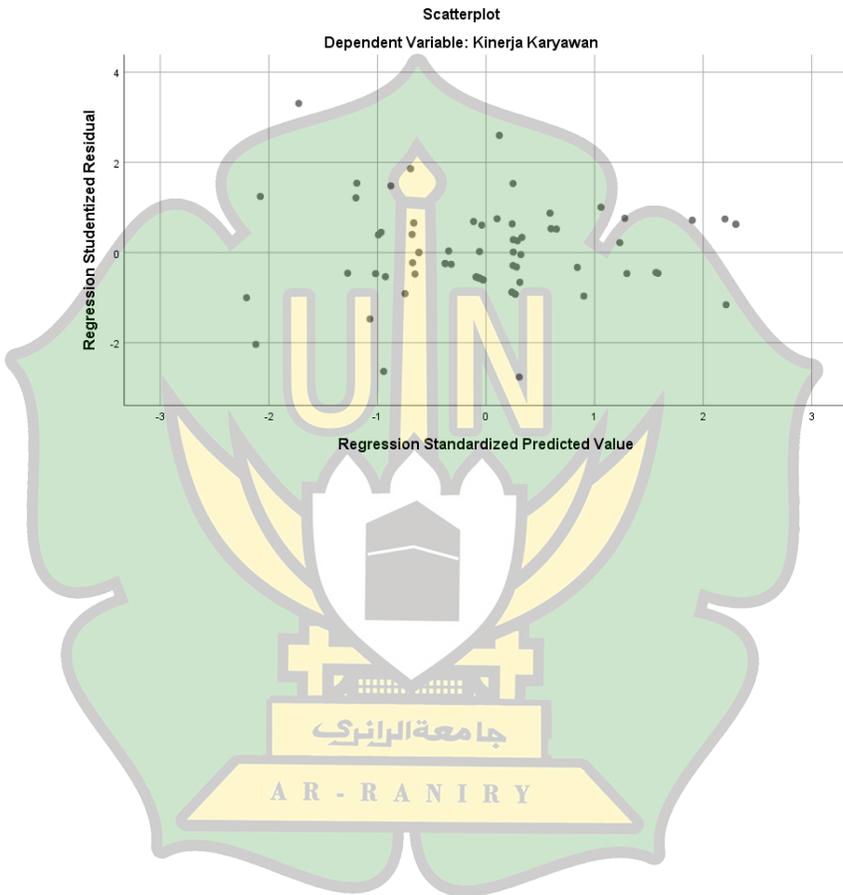
2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,483	4,087		2,076	0,042		
Latar Belakang Pendidikan	0,056	0,212	0,027	0,264	0,793	0,667	1,500
Beban Kerja	1,133	0,165	0,704	6,872	0,000	0,667	1,500

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas



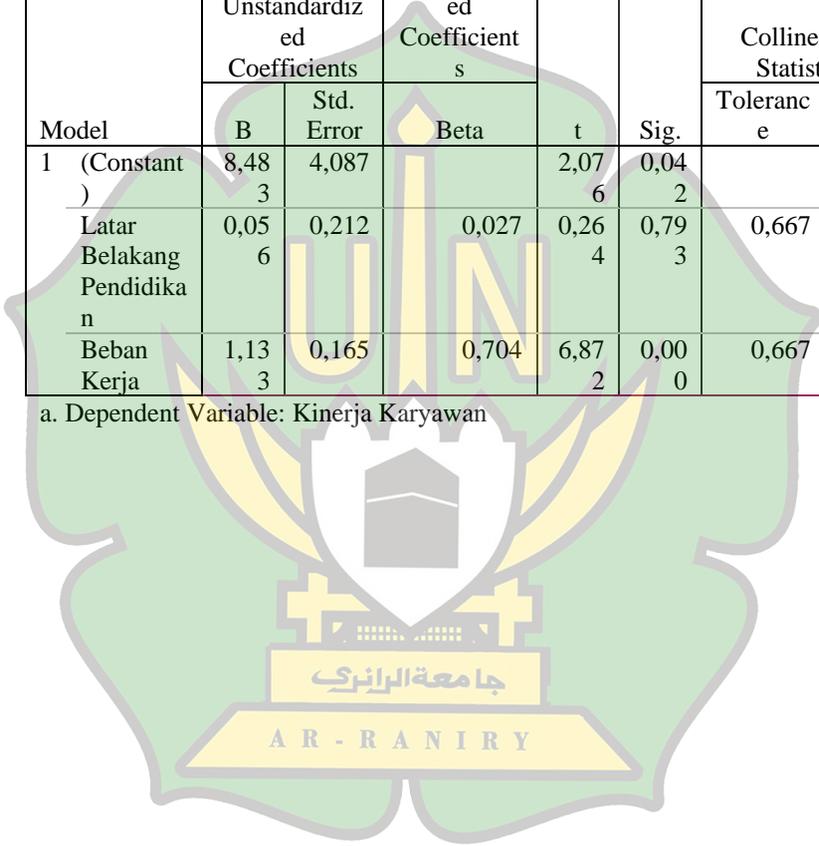
Lampiran 9 : Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,483	4,087		2,076	0,042		
Latar Belakang Pendidikan	0,056	0,212	0,027	0,264	0,793	0,667	1,500
Beban Kerja	1,133	0,165	0,704	6,872	0,000	0,667	1,500

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 10 : Pengujian Hipotesis

Uji Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,483	4,087		2,076	0,042		
Latar Belakang Pendidikan	0,056	0,212	0,027	0,264	0,793	0,667	1,500
Beban Kerja	1,133	0,165	0,704	6,872	0,000	0,667	1,500

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Secara Bersama-sama

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1752,220	2	876,110	37,044	,000 ^b
	Residual	1631,895	69	23,651		
	Total	3384,115	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Lampiran 11 : Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,720 ^a	0,518	0,504	4,863193
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Latar Belakang Pendidikan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

