

SKRIPSI

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGETAHUAN DAN
KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR PUSAT**



Disusun Oleh:

Maya Ariska Yusuf

NIM: 190603150

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR - RANIRY
BANDA ACEH
1445 H / 2023**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Maya Ariska Yusuf
NIM : 190603150
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 2 Desember 2023

Yang Menyatakan



(Maya Ariska Yusuf)

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI
PENGARUH PENDIDIKAN, PENGETAHUAN DAN
KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR PUSAT

Disusun Oleh:

Maya Ariska Yusuf
NIM: 190603150

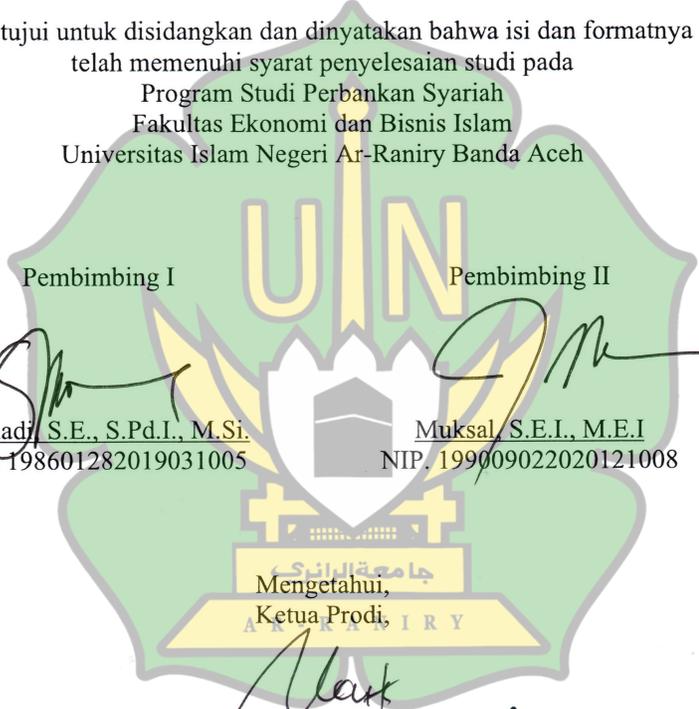
Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada
Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I

Pembimbing II


Ismuadi, S.E., S.Pd.I., M.Si.
NIP. 198601282019031005


Muksal, S.E.I., M.E.I
NIP. 199009022020121008


Mengetahui,
Ketua Prodi,


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

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK ACEH
SYARIAH KANTOR PUSAT**

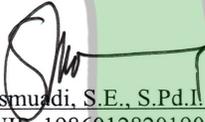
Maya Ariska Yusuf
NIM: 190603150

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: Selasa 12 Desember 2023 M
28 Jumadil Akhir 1445

Banda Aceh,
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua


Ismuadi, S.E., S.Pd.I., M.Si.
NIP. 198601282019031005

Sekretaris


Muksal, S.E.I., M.E.I
NIP. 199009022020121008

Penguji I


T. Syifa Hadrizha Nanda, S.E., M.Acc., Ak.,
NIDN. 2022/18501

Penguji II


A. Rahmat Adi, S.E., M.S.I
NIDN. 2025027902

Mengetahui,

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


Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec
NIP:198006282009011009





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Maya Ariska Yusuf
NIM : 190603150
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : 190603150@student.ar-raniry.ac.id

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

Tugas Akhir KKU Skripsi

yang berjudul:

Pengaruh Pendidikan, Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat

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

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

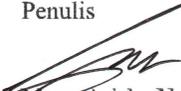
UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

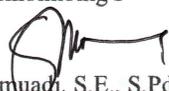
Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 12 Desember 2023

Mengetahui,

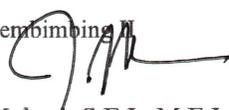
Penulis


Maya Ariska Yusuf
NIM: 190603150

Pembimbing I


Ismuadi, S.E., S.Pd.I., M.Si.
NIP. 198601282019031005

Pembimbing II


Muksal, S.E.I., M.E.I
NIP. 199009022020121008

MOTTO

“Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Tidak masalah jika kamu berjalan lambat, asalkan kamu tidak pernah berhenti berusaha”

(Confusious)

“Gagal hanya terjadi jika kita menyerah”

(B.J. Habibie)

“Skripsi bukan persoalan orang yang pintar dan yang pandai, melainkan orang yang mau berjuang dan terus berusaha”

(Maya Ariska Yusuf)

KATA PENGANTAR



Puji serta syukur marilah kita panjatkan pada Allah SWT yang telah menciptakan manusia dan memuliakannya diatas makhluk-makhluk yang lain. Alhamdulillah berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan Judul **“Pengaruh Pendidikan, Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1), Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Ar-Raniry, Banda Aceh.

Shalawat dan salam juga tidak lupa atas pemimpin umat islam yakni baginda besar Nabi Muhammad SAW, beserta para sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari proses dalam penyelesaian skripsi ini tidaklah mudah, penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Namun, berkat dorongan dan semangat dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya terhormat kepada:

1. Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

2. Dr. Nevi Hasnita, M.Ag. dan Inayatillah, M.A.Ek. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah
3. Hafizh Maulana, SP., S.HI., M.E selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. Ismuadi, S.E., S.Pd.I., M.Si dan Muksal, S.E.I., M.E.I selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberi masukan dan saran bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini
5. T. Syifa Fadrizha Nanda, S.E., M.Acc., Ak., dan A. Rahmat Adi, S.E., M.S.I. Selaku penguji I dan penguji II yang senantiasa dalam menguji dan mengarahkan penulisan skripsi ini menjadi bermutu dan berkualitas
6. Dosen-dosen, dan staf akademik FEBI yang telah memberikan ilmunya dengan tulus selama penulis menjadi mahasiswi Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
7. Kepada karyawan PT. Bank Aceh Syariah yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, tanpa kalian skripsi ini tidak akan selesai
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta, Daddy M. Yusuf Daud dan Eomma Jamilah Ali 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 kakak dan abang saya yang telah memberikan

semangat serta memberi dorongan selama proses pembuatan skripsi ini, juga kepada keponakan saya Arkana dan Zidane yang selalu menghibur penulis selama proses pembuatan skripsi ini. Serta segenap keluarga besar penulis yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini

9. Teman-teman dekat saya tercinta yaitu Afnizah Maulia Lubis, S.E, Saskia Yolanda, S.E, Rahma Dea Ananda, S.E. yang telah sangat membantu dan menemani serta menyemangati penulis selama proses penelitian ini, Teman-teman se-Prodi Perbankan Syariah Angkatan 2019 yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh pihak-pihak terkait yang tidak penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan, arahan dan kerjasama demi kelancaran penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah akan membalas kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dengan kebaikan yang berlipat ganda.
Amin ya Rabbal'alamin.

جامعة الرانري

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 2 Desember 2023

Penulis,



Maya Ariska Yusuf

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

1. Konsonan

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

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

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

b. Vokal Rangkap

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

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

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haul*

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
يَ / اَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ	:	<i>qāla</i>
رَمَى	:	<i>ramā</i>
قِيلَ	:	<i>qīla</i>
يَقُولُ	:	<i>yaqūlu</i>

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

- Ta marbutah* (ة) hidup

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

- Ta marbutah* (ة) mati

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

- Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al,

serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *Rauḍah al-atfāl/ rauḍatulatfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *Al-Madīnah al-Munawwarah/
alMadīnatul Munawwarah*

طَلْحَةَ : *Ṭalḥah*

Catatan:

Modifikasi

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

ABSTRAK

Nama : Maya Ariska Yusuf
Nim : 190603150
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul : “Pengaruh Pendidikan, Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat”
Pembimbing I : Ismuadi, S.E., S.Pd.I., M.Si.
Pembimbing II : Muksal, S.E.I., M.E.I.

Kinerja pada suatu perusahaan termasuk perbankan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan, pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat. Dengan menggunakan 74 data responden, sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS dengan analisis regresi linear berganda. Hasil menyatakan pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah, pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah, keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah, secara simultan pendidikan, pengetahuan dan keterampilan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.

Kata kunci: Pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	i
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	ix
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	11
1.4.3 Manfaat Kebijakan.....	11
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
2.1 Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1 Pengertian Kinerja	14
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.1.3 Kinerja Karyawan Menurut Islam	19

2.1.4	Indikator Kinerja Karyawan	21
2.2	Pendidikan Karyawan	24
2.2.1	Pengertian Pendidikan	24
2.2.2	Pendidikan Karyawan dalam Islam	26
2.2.3	Indikator Pendidikan Karyawan	28
2.3	Pengetahuan	30
2.3.1	Pengertian Pengetahuan	30
2.3.2	Macam-Macam Pengetahuan Karyawan	32
2.3.3	Pengetahuan Karyawan dalam Islam	33
2.3.4	Indikator Pengetahuan	36
2.4	Keterampilan Karyawan	37
2.4.1	Pengertian Keterampilan	37
2.4.2	Macam-Macam Keterampilan Karyawan	38
2.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterampilan	40
2.4.4	Indikator Keterampilan	42
2.5	Penelitian Terdahulu	44
2.6	Kerangka Pemikiran	50
2.7	Hipotesis	52
2.7.1	Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan....	52
2.7.2	Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan .	53
2.7.3	Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan .	54
BAB III	METODE PENELITIAN	56
3.1	Desain Penelitian	56
3.2	Populasi dan Sampel	57
3.2.1	Populasi Penelitian	57
3.2.2	Sampel Penelitian	57
3.3	Sumber Data	59
3.4	Teknik Pengumpulan Data	60
3.4.1	Kuesioner/Angket	60
3.4.2	Dokumentasi	63
3.5	Uji Kualitas Data Penelitian	63
3.5.1	Uji Validitas	63
3.5.2	Uji Reliabilitas	64
3.6	Definisi dan Operasionalisasi Variabel	65

3.7	Metode dan Teknik Analisis Data	67
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	67
3.7.2	Analisis Regresi Linear Berganda	71
3.8	Pengujian Hipotesis	71
3.8.1	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji <i>t</i>).....	72
3.8.2	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji <i>F</i>).....	73
3.9	Uji Koefisien Determinasi r^2	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		75
4.1	Gambaran Umum PT. Bank Aceh Syariah.....	75
4.1.1	Sejarah PT. Bank Aceh Syariah.....	75
4.1.2	Visi dan Misi PT. Bank Aceh Syariah.....	76
4.2	Karakteristik Responden.....	77
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat	78
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	79
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan	81
4.2.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
4.3	Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	83
4.3.1	Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pendidikan	83
4.3.2	Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengetahuan.....	85
4.3.3	Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keterampilan.....	87
4.3.4	Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	89
4.4	Hasil Instrumen Penelitian.....	91
4.4.1	Hasil Uji Validitas	91
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	94
4.5	Hasil Pengujian Asumsi Klasik	95
4.5.1	Uji Normalitas	95
4.5.2	Uji Multikolinearitas.....	97

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	98
4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	99
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis.....	101
4.7.1 Uji Parsial (Uji t)	101
4.7.2 Uji Simultan (Uji f).....	102
4.7.3 Koefisien Determinasi (R_2).....	103
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	105
4.8.1 Pengaruh Variabel Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat	105
4.8.2 Pengaruh Variabel Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat	107
4.8.3 Pengaruh Variabel Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat	109
4.8.4 Pengaruh Pendidikan, Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat.....	111
BAB V PENUTUP	112
5.1 Kesimpulan.....	112
5.2 Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN	122

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Latar Belakang Pendidikan Karyawan	4
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu	48
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Responden (skala ordinal 1-5).....	63
Tabel 3.2 Maktriks Operasional Variabel Penelitian.....	66
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	78
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat.....	78
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	79
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan...	81
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja...	82
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pendidikan.....	83
Tabel 4.8 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengetahuan.....	85
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Tanggapan Responden Pada Variabel Keterampilan.....	87
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan.....	89
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan	92
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan.....	92
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan.....	93
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	93

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	94
Tabel 4. 16 Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	96
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	97
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	99
Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial.....	101
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan	103
Tabel 4.21 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	104



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Latar Belakang Pendidikan Karyawan.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	51
Gambar 4.1 <i>Probability Plot</i>	96
Gambar 4.2 Hasil Uji Scatterplot.....	98



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner Penelitian.....	122
Lampiran II Data Karakteristik Responden.....	127
Lampiran III Hasil Penyebaran Kuesioner	131
Lampiran IV Hasil Olah Data.....	136



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi apapun, baik bisnis atau pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat juga disebut sebagai personal, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan dalam potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Yani, 2014).

Berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan termasuk bank sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Setiap bank seperti Bank Aceh Syariah perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mendorong potensi dan kemajuan bagi Bank Aceh Syariah tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kriteria dalam

standar kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Karakteristik orang yang berkinerja tinggi yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi, dan memiliki tujuan yang realistis dengan rencana kerja yang menyeluruh (Muzerika, 2019).

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting dalam mempertahankan dan meningkatkan perusahaan. Bank Aceh Syariah merupakan bank daerah yang pertama kali mengadopsi perbankan syariah di Indonesia. Proses pekerjaan di lembaga PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat umumnya dilaksanakan dalam kelompok kerja. Bila terjadi ketidaklancaran kegiatan, ketidakruntutan setiap tugas yang diberikan kepada karyawan dan nasabah menjadi merasa kurang mendapat pelayanan, yang nantinya akan berdampak pada kinerja perusahaan (Fahmi, 2017).

Berdasarkan Hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan Divisi Human Capital dikatakan bahwa karyawan Bank Aceh Syariah memang belum seluruhnya memahami pengetahuan terkait perbankan syariah maupun produk-produknya. karyawan lebih fokus terhadap pengetahuan terkait bidang pekerjaannya masing-masing. Hal ini dikarenakan pengetahuan karyawan dalam bekerja tentu berhubungan pula dengan perbedaan pendidikan dikalangan karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat. Berbagai karakteristik kinerja karyawan yang baik di lembaga keuangan seperti Bank Aceh Syariah tentu dipengaruhi oleh

berbagai faktor, termasuk faktor pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan tersebut. Sari (2013) berpendapat pendidikan merupakan prestasi akademis yang terdiri atas prestasi pada jenjang pendidikan terakhir atau perkembangan prestasi akademis sebelumnya. Dimana pada penelitian ini pendidikan menunjukkan pendidikan apa saja yang diterima atau ditempuh karyawan bank selama hidupnya yang akan menentukan tumbuh kembang orang tersebut, bagaimana pola pikirnya, respon terhadap masalah, langkah atau tindakan yang diambil ketika menyelesaikan masalah dan lain sebagainya.

Muzerika (2019) mengemukakan pendidikan yang dimiliki karyawan bank berperan penting dalam upaya peningkatan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik. Pendidikan karyawan dapat mengembangkan sikap, keterampilan dan kecerdasan intelektualnya agar menjadi manusia yang terampil, cerdas, serta berakhlak mulia. Gumilar (2015) mengemukakan pendidikan lebih diarahkan pada pemenuhan kebutuhan akan penguasaan pengetahuan dan kemampuan dasar yang memang sangat diperlukan. Hal lain yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan akan wawasan-wawasan aktual dan kecakapan-kecakapan praktis, terutama yang bersifat segera, lebih mengandalkan pada mekanisme-mekanisme pelatihan yang dilaksanakan diluar pendidikan formal. Dalam perbankan syariah, agar tercapai kinerja yang baik sesuai yang diharapkan maka diperlukan karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan

pekerjaannya yaitu memiliki pengetahuan dan pendidikan di bidang perbankan syariah.

Dilihat dari masalah pendidikan, terdapat banyak karyawan yang pendidikannya bukan ranah ekonomi terutama ranah perbankan syariah. Padahal menurut Apaluni (2012) kesesuaian jurusan pendidikan dalam pekerjaan sangat penting guna melancarkan kegiatan operasional sebuah bank. Berdasarkan observasi awal peneliti memperoleh informasi mengenai pendidikan karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh yang berbeda-beda yang dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

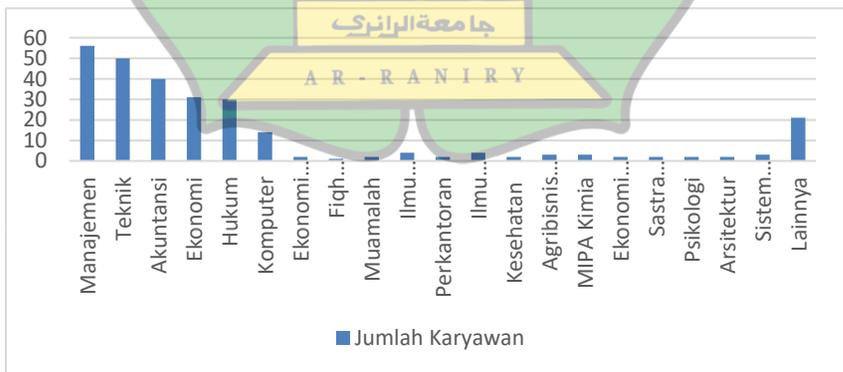
Tabel 1.1
Latar Belakang Pendidikan Karyawan

No	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	Manajemen	56 Orang
2	Teknik	50 Orang
3	Akuntansi	40 Orang
4	Ekonomi	31 Orang
5	Hukum	30 Orang
6	Komputer	14 Orang
7	Ekonomi Syariah	2 Orang
8	Fiqh Modern	1 Orang
9	Muamalah	2 Orang
10	Ilmu Pengetahuan Alam	4 Orang

11	Perkantoran	2 Orang
12	Ilmu Pengetahuan Sosial	4 Orang
13	Kesehatan	2 Orang
14	Agribisnis	3 Orang
15	MIPA Kimia	3 Orang
16	Ekonomi Perbankan	2 Orang
17	Sastra Inggris	2 Orang
18	Psikologi	2 Orang
19	Arsitektur	2 Orang
20	Sistem Informasi	3 Orang
21	Lainnya	21 Orang
Jumlah Karyawan		276 Orang

Sumber: PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat (2023)

Gambar 1.1
Grafik Latar Belakang Pendidikan Karyawan



Sumber: Data diolah (2023)

Dari Tabel 1.1 dan dari grafik di atas dapat diketahui bahwa karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat mayoritas memiliki latar belakang pendidikan berbeda-beda dan diluar ilmu ekonomi syariah yakni, karyawan yang berlatar belakang pendidikan manajemen sebanyak 56 orang, yang berlatar belakang pendidikan teknik sebanyak 50 orang, akuntansi sebanyak 40 orang, ekonomi sebanyak 31 orang, hukum sebanyak 40 orang, yang berlatar belakang pendidikan ranah ekonomi syariah sebanyak 5 orang, yakni ekonomi syariah 2 orang, fiqh modern 1 orang dan muamalah 2 orang, selebihnya karyawan berlatar belakang pendidikan diluar ekonomi syariah.

Pendidikan karyawan tidak hanya lulusan Ekonomi tetapi juga berasal dari jurusan lain sesuai dengan kebutuhan penempatan posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan yang berasal dari jurusan ekonomi baik itu ekonomi syariah maupun ekonomi konvensional tidak selalu dianggap lebih produktif dibanding dengan jurusan dibidang ilmu pengetahuan lainnya. Pada saat penerimaan karyawan itu sesuai dengan penempatannya dimana, bisa lulusan SMA atau SMK sederajat, D3, dan S1. Adanya hubungan saling mempengaruhi antara pendidikan dengan kinerja karyawan bank dibuktikan oleh beberapa penelitian sebelumnya, seperti kajian Evaluni (2021) mengatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda halnya dengan hasil

penelitian Adibah (2016) yang menunjukkan hasil bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya berbagai perbedaan pendidikan dikalangan karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat ini tentu berhubungan pula dengan pengetahuan para karyawan dalam bekerja. Bangun (2015) mengemukakan pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Siagian dan Sondang (2015) menyebutkan pengetahuan merupakan pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kinerja yang ditetapkan oleh pekerjaan.

Permasalahan pengetahuan dalam bekerja dikalangan karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat terlihat dimana sebagian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, terdapat sebagian karyawan berharap adanya bantuan dari karyawan lainnya, sehingga menghambat proses pencapaian hasil kerja. Permasalahan pengetahuan karyawan ini juga terlihat saat memberikan layanan kepada nasabah, sering berkonsultasi dengan karyawan lainnya, bahkan membutuhkan waktu lama bagi nasabah untuk menunggu transaksi layanan yang diberikan pihak bank. Saling adanya pengaruh variabel pengetahuan dengan kinerja karyawan bank ini sudah dibuktikan oleh penelitian Wahyuni (2020) yang menyebutkan pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bank. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian

Nur'aeni (2020) yang menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan bank.

Tidak hanya pendidikan dan pengetahuan, kinerja karyawan sebuah bank dalam hal ini Bank Aceh Syariah juga sangat ditentukan oleh faktor keterampilan. Pritania, dkk (2018) mengemukakan keterampilan adalah kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik dalam individu maupun kelompok. Keterampilan bisa didapatkan dari pengetahuan dan praktik yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Permasalahan keterampilan para karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat juga perlu diperhatikan, karena hasil pengamatan awal yang peneliti lakukan terlihat ada beberapa masalah dalam aspek keterampilan karyawan memberikan layanan kepada nasabah. Artinya masih ada sebagian karyawan yang kepribadiannya kurang disenangi oleh nasabah, seperti pemberian layanan kepada nasabah yang kurang ramah, keluhan nasabah yang lambat direspon serta mengerjakan pekerjaan butuh waktu lama.

Adanya pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan bank, juga sudah dilakukan penelitian terdahulu seperti penelitian Nurannisa (2020) yang menyebutkan bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bank. Begitu juga Pritania, dkk (2018) menyebutkan keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bank, sedangkan kajian Firmansyah

(2015) menunjukkan bahwa keterampilan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, maka jelaslah bahwa ketiga faktor baik pendidikan, pengetahuan maupun keterampilan terdapat pengaruh satu sama lain, namun juga ada kajian-kajian yang menemukan tidak adanya pengaruh antar variabel. Oleh karena itu peneliti ingin melihat faktor pendidikan, pengetahuan dan keterampilan tersebut terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh. Dari paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan, Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: **A R - R A N I R Y**

1. Apakah pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat?
2. Apakah pengetahuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat?
3. Apakah keterampilan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat?

4. Apakah pendidikan, pengetahuan dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat.
4. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengetahuan dan keterampilan memiliki secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini menjadi bagian sumbangsih pengembangan pengetahuan tentang perbankan syariah, khususnya terkait pengaruh pendidikan,

pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.

- b. Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya terkait pengaruh pendidikan, pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan bank, agar terus meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas di bank terutama dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja
- b. Bagi peneliti selanjutnya kajian ini dapat memperkaya referensi dalam melakukan kajian lebih lanjut tentang pengaruh pendidikan, pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.

1.4.3 Manfaat Kebijakan

Bagi Pihak Bank, penelitian ini dapat menjadi sebuah masukan dalam mengambil kebijakan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya dengan mempertimbangkan pendidikan, pengetahuan dan keterampilan dalam menentukan karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada bagian sistematika penulisan, peneliti menyajikan bagian-bagian bab serta isi dari skripsi ini sehingga memudahkan pembaca dalam memahami bagian isi skripsi ini. Adapun bagian-bagian tersebut, yaitu:

Bab I Pendahuluan.

Pada bab ini terdiri dari latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori.

Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai teori terkait yaitu pembahasan secara luas terhadap judul yang diambil oleh peneliti, penelitian terkait yaitu peneliti menyampaikan hasil dari temuan-temuan peneliti sebelumnya dan kerangka berpikir yaitu peneliti memberikan gambaran atau kerangka yang menjelaskan mengenai hubungan antar variabel pada judul yang diteliti.

Bab III Metodologi Penelitian.

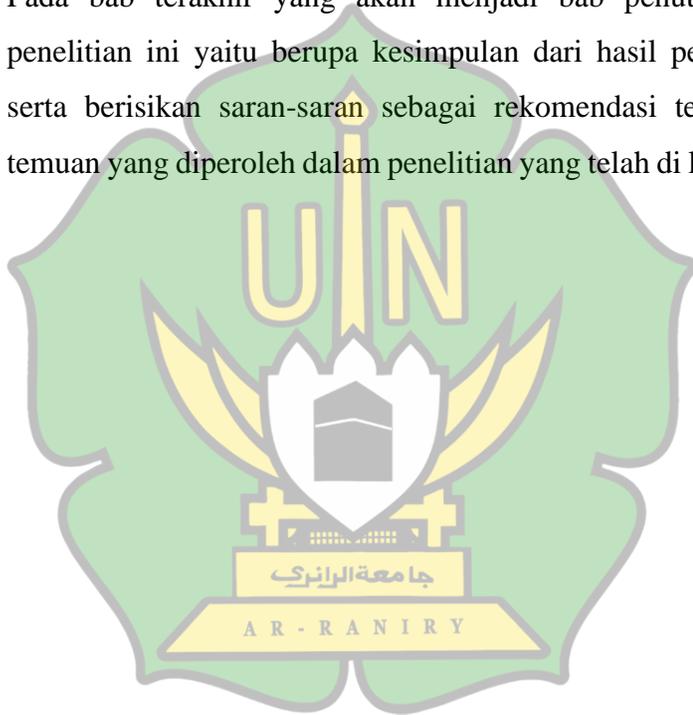
Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai jenis penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan menjelaskan mengenai informasi terkait populasi dan sampel yang digunakan.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Pada bab ini berisi hasil yang di peroleh dari penelitian yang menjawab rumusan permasalahan serta pembahasan yang di lakukan peneliti.

Bab V Penutup.

Pada bab terakhir yang akan menjadi bab penutup dari penelitian ini yaitu berupa kesimpulan dari hasil penelitian serta berisikan saran-saran sebagai rekomendasi temuan - temuan yang diperoleh dalam penelitian yang telah di lakukan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu elemen penting yang harus terdapat dalam sebuah perusahaan dengan tingkat yang ditetapkan sebagai acuan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui yang harus dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan satu visi dan diemban suatu organisasi atau perusahaan yang serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Robbins, 2014). Kinerja juga merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Widhianingrum, 2017).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Rivai (2014:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2017:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana

cara mengerjakannya. Pendapat dari ahli yang lain, Gomes (2013:135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau diwujudkan karyawan sebagai bentuk kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hamali (2016: 101-102) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari:

1. Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka

semakin tinggi pula kinerja karyawan; dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Mangkunegara (2015: 67), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan

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

2. Faktor motivasi

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

Dirtanto (2019:131) mengemukakan terdapat delapan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan, yaitu:

1. Gaji/ Upah adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai jasa untuk kerja mereka
2. Tunjangan adalah unsur-unsur kompensasi dimana nilai nominal langsung bagi karyawan individual dapat dengan mudah diketahui secara pasti.
3. Jaminan sosial adalah suatu jaminan yang diberikan untuk kesejahteraan dan keselamatan karyawan.

4. Analisis pekerjaan adalah suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen.
5. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kerja tersebut dalam menjalankan tugastugas.
6. Iklim kerja adalah kondisi pekerjaan yang sewaktu-waktu dapat berubah oleh kebijakan perusahaan atau organisasi.
7. Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para karyawan.
8. Alat pendukung adalah sarana yang disediakan dalam melakukan aktivitas perusahaan seperti mesin dan komputer.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan atau tanggung jawab setiap karyawan yang menjadi ukuran tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugasnya. Agar meningkatnya kinerja maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Hariandja (2012: 169) bahwa pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan Menurut Islam

Kinerja dalam perspektif Islam memiliki cakupan yang lebih komprehensif, karena yang dinilai tidak sekedar pencapaian kinerja untuk kepentingan dunia, tetapi juga kepentingan akhirat. Kinerja tidak hanya dikerjakan dengan cara yang baik, tetapi juga dengan cara yang benar. Menurut pandangan Islam kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Dengan bekerja manusia mampu memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Agama juga menjadikan kerja sebagai sarana pendekatan diri kepada Allah SWT. Amat jelas bahwa kerja mempunyai makna eksistensial dalam menunjukkan kehidupan orang Islam. Karena keberhasilan atau gagalnya dan tinggi atau rendahnya kualitas hidup seseorang ditentukan oleh amal dan kerjanya (Rijal, 2020).

Di dalam Al-Quran juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam Surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan

kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

Maksud dalam ayat tersebut adalah di dalam dunia kerja seorang karyawan/pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadist yang diriwayatkan Imam Thabrani:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَّقَنَهُ (رواه الطبراني)

Artinya:

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas)” (HR. Thabrani)

Dalam ajaran islam segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi/perusahaan ke arah yang lebih baik.

Menurut Abduh dan Yahya (2016) ada 3 cara untuk mewujudkan kinerja yang baik, yaitu:

- a. Kerja yang dilandasi taqwa
- b. Iklim dan suasana kerja yang tenang dan kondusif

- c. Didukung oleh ilmu pengetahuan terkait dengan bidang pekerjaan dan bersangkutan selalu berusaha menambah ilmunya.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur keberadaan sebuah variabel. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:56) terdapat indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kesetiaan, mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.
2. Kualitas dan kuantitas kerja, merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun orang lain.
4. Kedisiplinan, mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas, kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerja sama, kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaannya.
7. Kepribadian, sikap perilaku, kesopanan, periang, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik serta berpenampilan simpatik dan wajar.
8. Prakarsa, kemampuan berfikir yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
9. Kecakapan, merupakan kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan di dalam situasi manajemen.
10. Tanggung jawab, kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Sudarmanto (2017) menjelaskan 6 (enam) aspek untuk mengukur kinerja karyawan sebagaimana tersebut dibawah ini:

1. Produktivitas, merupakan kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa. Produktivitas merupakan alat untuk mengukur efisiensi antara jumlah yang diproduksi dengan sumber daya yang digunakan saat produksi.

2. Kualitas, merupakan pemroduksian barang dan jasa yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu, yaitu waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut. Jadwal produksi merupakan bahan pertimbangan saat kegiatan produksi berlangsung. Pengelolaan waktu sangat diperlukan agar tidak terjadi keterlambatan produksi yang berakibat terlambat pula ke distribusi (pengiriman).
4. Putaran waktu, waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang maupun jasa sampai kepada tangan pengguna atau konsumen.
5. Penggunaan sumber daya, sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut. Sumber daya yang digunakan meliputi: manusia, modal, bahan, mesin atau teknologi, dan metode atau sistem yang diterapkan.
6. Biaya, biaya yang diperlukan dalam mengubah input (masukan) menjadi output (keluaran).

Sedangkan Sudarmanto (2017) mengemukakan 4 indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan

3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.2 Pendidikan Karyawan

2.2.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah usaha yang dijalankan seseorang atau sekelompok orang agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas juga didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki. Agar tercapainya kinerja yang baik, maka diperlukan karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya (Sari, dkk, 2020:76)

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan. Pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat Pendidikan karyawan akan mempengaruhi terhadap kinerja seorang karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki tingkat Pendidikan yang memadai serta sesuai dengan bidang pekerjaannya. Seorang karyawan akan memiliki

pengetahuan atau wawasan yang lebih meluas karena memiliki pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dapat memberikan wawasan yang lebih meluas untuk berinovasi dan berinisiatif. Pendidikan adalah cara yang paling utama dalam pengembangan karyawan agar karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan standar yang diharapkan perusahaan dapat tercapai (Farida dan Hikmah, 2021:76).

Menurut Dwiyogi (2018) pendidikan merupakan suatu usaha sadar mengenai pembekalan terhadap individu dengan pengalaman dan keterampilan sehingga individu tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karena individu tersebut mempunyai tingkat pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan atau *job* yang dilakukan. Pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antar bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.

Pendidikan erat kaitannya dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia (SDM). SDM yang memiliki pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat dan menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama

mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan (Wibowo, 2016).

Menurut Arfan dan Ishak (2017) pendidikan merupakan salah satu tolak ukur karyawan dapat dikatakan profesional atau tidak. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka diharapkan semakin tinggi pula tingkat profesionalismenya. Selain itu kualitas pendidikan sangat menentukan dalam penyiapan sumber daya manusia yang handal. Tingkat pendidikan sekolah terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

2.2.2 Pendidikan Karyawan dalam Islam

Pendidikan dalam Islam adalah individu yang melaksanakan tindakan mendidik secara alami, dalam situasi pendidikan Islam untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pengertian pendidikan bahkan lebih diperluas cakupannya sebagai aktivitas dan fenomena. Pendidikan sebagai aktifitas berarti upaya yang secara sadar dirancang untuk membantu seseorang atau membantu sekelompok orang dalam mengembangkan pandangan hidup, sikap hidup, dan keterampilan hidup. Sedangkan pendidikan sebagai fenomena adalah peristiwa penjumpaan antar dua orang atau lebih yang dampaknya ialah berkembangnya suatu pandangan hidup, sikap

hidup, dan keterampilan hidup pada salah satu atau beberapa pihak. Kedua pengertian ini harus bernafaskan atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai islam yang bersumber dari Al- Quran yaitu sebagai kalam Allah SWT yang diwahyukan kepada Nabi Muhammad SAW, Al-Qur'an menjadi sumber pendidikan pertama dan utama. Al-Qur'an diturunkan Allah untuk menuntun manusia ke arah yang lebih baik. Firman Allah SWT:

وَمَا أَنْزَلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ إِلَّا لِتُبَيِّنَ لَهُمُ الَّذِي اخْتَلَفُوا فِيهِ وَهُدًى وَرَحْمَةً لِّقَوْمٍ يُؤْمِنُونَ

Artinya:

“Dan Kami tidak menurunkan kepadamu Al-Kitab (Al Quran) ini, melainkan agar kamu dapat menjelaskan kepada mereka apa yang mereka perselisihkan itu dan menjadi petunjuk dan rahmat bagi kaum yang beriman”. (QS. An-Nahl: 64).

Al-Qur'an menduduki tempat paling depan dalam pengambilan sumber- sumber pendidikan lainnya. Segala kegiatan dan proses pendidikan haruslah senantiasa berorientasi kepada prinsip dan nilai-nilai Al-Qur'an. Di dalam Al-Qur'an terdapat beberapa hal yang sangat positif guna pengembangan pendidikan. Hal-hal itu antara lain: penghormatan kepada akal manusia, bimbingan ilmiah, tidak menentang fitrah manusia, serta memelihara kebutuhan sosial. Al-Qur'an merupakan sumber pendidikan yang lengkap, baik itu pendidikan sosial, moral, spiritual, material serta

alam semesta. Oleh karena itu pelaksanaan pendidikan harus senantiasa mengacu pada sumber yang termuat dalam Al-Qur'an, terutama dalam pelaksanaan pendidikan, akan mampu mengantarkan dan mengarahkan manusia bersifat kreatif. Dengan sikap ini, maka proses pendidikan akan senantiasa terarah dan mampu menciptakan dan mengantarkan out putnya sebagai manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab terhadap semua aktivitas yang dilakukannya.

2.2.3 Indikator Pendidikan Karyawan

Pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Tanjung (2016:8) mengemukakan ada dua indikator pendidikan, yaitu:

1. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. (Undang-Undang No. 20, 2003: 8). Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

- b. Pendidikan atas yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- c. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doctor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

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

Sari, dkk (2020) mengemukakan indikator pendidikan seseorang karyawan dapat dilihat dari dua sisi yaitu:

1. Kesesuaian antar bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas karyawan.
2. Jenjang pendidikan yang ditempuh oleh seorang karyawan.

Sementara itu Imron dan Duddy (2021) mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur pendidikan karyawan meliputi:

1. Jenjang pendidikan karyawan

Istilah jenjang pendidikan dapat diartikan sebagai tahapan atau tingkatan yang akan ditempuh dalam pendidikan sesuai yang tercantum dalam jenjang pendidikan di Indonesia.

2. Kesesuaian Pendidikan dengan pekerjaan

Sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan agar dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai.

3. Pengetahuan yang dimiliki karyawan

Pengetahuan apa saja yang dimiliki karyawan yang dapat mendukung kinerja operasional di sebuah perusahaan.

4. Disiplin ilmu yang dimiliki karyawan

Disiplin ilmu dapat diartikan sebagai upaya penyekatan spesialisasi yang membatasi keluasan ilmu, yang antar ilmu itu ada relasi dan keterkaitan.

2.3 Pengetahuan

2.3.1 Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan berasal dari kata “tahu”, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012) kata tahu memiliki arti antara lain mengerti sesudah melihat (menyaksikan, mengalami, dan sebagainya), mengenal dan mengerti. Menurut Riyanto dan Budiman (2013) menyebutkan bahwa pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman manusia itu sendiri dan

pengetahuan akan bertambah sesuai dengan proses pengalaman yang dialaminya.

Sedangkan menurut Notoatmodjo (2018), pengetahuan adalah hasil dari tahu dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek. Penginderaan terjadi melalui pancaindra manusia yakni, indera pendengaran, penglihatan, penciuman, perasaan dan perabaan. Sebagian pengetahuan manusia didapat melalui mata dan telinga. Pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil dari tahu. Pekerjaan tahu tersebut adalah hasil dari kenal, sadar, insaf, mengerti, dan pandai. Dengan demikian pengetahuan merupakan hasil proses dari manusia untuk tahu (Bakhtiar, 2014).

Pengetahuan merupakan segala sesuatu yang ada dalam pikiran seseorang setelah dilakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengindraan terjadi melalui pancaindra manusia yakni: penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Pengetahuan manusia sebagian besar diperoleh melalui mata dan telinga (Mukhlis dan Miskarina, 2016). Pengetahuan karyawan merupakan semua informasi yang dimiliki oleh karyawan mengenai berbagai macam produk dan jasa serta pengetahuan lainnya yang terkait dengan produk dan jasa tersebut dan informasi yang berhubungan dengan fungsinya sebagai karyawan (Sumarwan, 2015).

Menurut Mowen dan Minor (2012) pengetahuan karyawan merupakan sebuah pengalaman dan informasi tentang produk dan jasa tertentu yang dimiliki oleh seseorang. Dengan meningkatnya pengetahuan karyawan, hal ini memungkinkan bagi karyawan tersebut untuk berfikir tentang produk diantaranya sejumlah dimensi besar dan membuat perbedaan yang baik diantara merek-merek yang ada.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan karyawan adalah semua informasi yang dimiliki karyawan mengenai berbagai macam produk maupun jasa serta pengetahuan lainnya yang terkait dengan produk dan jasa tersebut.

2.3.2 Macam-Macam Pengetahuan Karyawan

Terdapat pendapat dari beberapa ahli mengenai macam-macam pengetahuan karyawan. Para ahli psikologi kognitif membagi pengetahuan karyawan menjadi dua, yaitu:

1. Pengetahuan deklaratif (*declarative knowledge*). Pengetahuan deklaratif adalah fakta subjektif yang diketahui oleh seseorang. Arti subjektif disini adalah pengetahuan seseorang tersebut mungkin tidak selalu harus sesuai dengan realita yang sebenarnya.
2. Pengetahuan prosedur (*procedural knowledge*). Pengetahuan prosedur adalah pengetahuan mengenai bagaimana fakta-fakta tersebut digunakan (Sumarwan, 2015).

Menurut Mowen dan Minor (2012) pengetahuan karyawan dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Pengetahuan objektif
 - (a) Pengetahuan objektif merupakan informasi yang benar mengenai kelas produk yang disimpan di dalam memori jangka panjang
 - (b) Pengetahuan subjektif merupakan persepsi karyawan mengenai seberapa paham seseorang mengenai kelas produk.
 - (c) Informasi mengenai pengetahuan lainnya. Seorang karyawan dimungkinkan memiliki informasi mengenai berbagai hal lain tentang suatu kelas produk.

2.3.3 Pengetahuan Karyawan dalam Islam

Pengetahuan dalam Islam dimaknai ilmu (sain, science) yaitu sejenis pengetahuan manusia yang diperoleh dengan riset terhadap objek-objek yang empiris. Benar tidaknya suatu teori sains (ilmu) ditentukan oleh logis tidaknya dan ada tidaknya bukti empiris. Bila teori itu logis dan ada bukti yang empiris, maka teori sains itu benar. Bila hanya logis, ia adalah pengetahuan filsafat. Jadi kesimpulannya ilmu adalah pengetahuan yang logis dan empiris (Ahmad, 2018). Pengetahuan adalah segala fenomena alam yang dapat dicapai oleh indera kita, sedangkan ilmu pengetahuan adalah segala fenomena alam yang dapat dicapai oleh indera kita berdasar penelitian dengan menggunakan metode ilmiah (Mahfud, 2019).

Pada dasarnya bahwa hakekat pengetahuan itu adalah semua ilmu meskipun berbeda dengan satu sama lain dalam hal bahan atau teknik khususnya, mempunyai persamaan dalam metode umum untuk mencapai pengetahuan yang dapat dipercaya. Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan salah satu perlengkapan dasar manusia didalam menempuh kehidupan ini. Ternyata kepribadian manusia itu sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas pengetahuan yang diperolehnya (Abdullah, 2017). Salah satu ayat Al-Qur'an menunjukkan bahwa ketika manusia itu pertama kali hidup didunia, manusia tidak tahu apa-apa, sebagaimana terdapat pada surat Al-Nahl ayat 78, yaitu:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُم مِّن بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ
وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya:

Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun, dan Dia memberimu pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, agar kamu bersyukur.

Salah satu istilah yang menunjukkan pengetahuan didalam Al-Qur'an adalah berkenaan dengan adanya kehadiran dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun. Di dalam surat Al-Mujadalah ayat 11 yang berbunyi sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya:

Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis", maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu," maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha teliti apa yang kamu kerjakan.

Ayat di atas menyebutkan pentingnya ilmu. Dalam buku 'Islam Disiplin Ilmu' oleh Amrah Husma, ilmu dalam pandangan Islam adalah suatu kebutuhan yang harus diraih oleh setiap muslim. Karena dari ilmu manusia dapat mengetahui hakekat kebenaran. Oleh sebab itu kedudukan ilmu dalam pandangan Islam menurut ulama berdasarkan Al Quran dan hadits adalah wajib.

2.3.4 Indikator Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2018) menyebutkan bahwa indikator pengetahuan mempunyai 5 tingkatan, yaitu:

1. Tahu (*know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat kembali (*recall*) suatu materi yang telah dipelajari dan diterima dari sebelumnya. Tahu merupakan tingkatan yang paling rendah. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang telah dipelajari antara lain mampu menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan suatu materi secara benar.

2. Memahami (*comprehension*)

Memahami merupakan suatu kemampuan untuk menjelaskan dan menginterpretasikan materi yang diketahui secara benar. Orang yang telah paham terhadap suatu materi ataupun suatu objek harus dapat menyebutkan, menjelaskan, menyimpulkan, dan sebagainya. Sehingga dikategorikan faham.

3. Aplikasi (*application*)

Aplikasi merupakan kemampuan seseorang yang telah memahami suatu materi atau objek dapat menggunakan atau mengaplikasikan prinsip yang diketahui tersebut pada situasi atau kondisi yang sebenarnya. Aplikasi disini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip, dan sebagainya dalam konteks atau pada situasi yang lain.

4. Analisis (*analysis*)

Analisis merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menjabarkan materi atau objek tertentu ke dalam komponen-komponen yang terdapat dalam suatu masalah dan berkaitan satu sama lain. Pengetahuan seseorang sudah sampai pada tingkat analisis, apabila orang tersebut telah dapat membedakan, memisahkan, mengelompokkan dan membuat diagram (bagan) terhadap pengetahuan atas objek tertentu.

5. Evaluasi (*evaluation*)

Evaluasi merupakan suatu kemampuan seseorang untuk melakukan penilaian terhadap suatu materi atau objek tertentu. Penilaian itu didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada.

2.4 Keterampilan Karyawan

2.4.1 Pengertian Keterampilan

Wahyudi (2018:33) mengemukakan keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Menurut Moehariono (2016:116) keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/ juknis atau instruksi dari atasan. Keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan.

Lian (2013:17) berpendapat keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Famella, dkk (2015:117) mengemukakan keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat.

2.4.2 Macam-Macam Keterampilan Karyawan

Silalahi (2017:56), mengidentifikasi tipe-tipe dasar keterampilan antara lain sebagai berikut:

1. Keterampilan Teknik

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan Administratif

Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang

pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

3. Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok. kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok.

4. Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan

pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

5. Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan melalui analisa dan pengujian hakekat dan circumstances dari suatu kondisi-kondisi khusus. Singkatnya keterampilan diagnostik dapat dimaknakan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpangsiur, observasi dan fakta-fakta.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Notoadmodjo (2014:143) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

2. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

3. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Widyatun (2015:96), yaitu:

1. Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

2. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu.

Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

2.4.4 Indikator Keterampilan

Menurut Mulyadi (2011: 66) keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut:

1. Menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan. Artinya seseorang dikatakan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan apabila pekerjaan tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu cara menyelesaikannya.
2. Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. Artinya seorang karyawan yang berkerja penuh dengan keterampilan jika prosedur yang disiapkan selalu mengarah kepada hal yang terbaik.
3. Menyelesaikan tugas dengan baik. Artinya keterampilan karyawan dalam bekerja terlihat pada hasil kerjanya terhadap suatu pekerjaan yang dibebankan.
4. Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan. Artinya keterampilan yang baik dalam bekerja, apabila karyawan menentukan batas beban kerja dan waktu yang sesuai dengan jumlah pekerjaan.
5. Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan. Artinya jumlah pekerjaan sudah ditentukan

sebelum pekerjaan tersebut diberikan, sehingga dapat dikerjakan dengan baik dan benar.

6. Memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan. Artinya keterampilan seorang dalam bekerja jika terlihat dari kemampuan dirinya dalam memprediksi pekerjaan tersebut.

Dimensi dan indikator keterampilan menurut Wahyudi (2018:54) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

1. Dimensi kecakapan dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan. Artinya keterampilan seseorang dikatakan baik dalam bekerja apabila seorang karyawan menguasai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut.
 - b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya kecakapan seorang dalam bekerja baik, apabila seseorang tersebut memiliki kemampuan dalam menyelesaikannya.
 - c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan jika pekerjaan tersebut betul-betul diselesaikan sendiri tanpa adanya pengalihan kepada pihak lain.
 - d. Pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan oleh karyawan harus didasari oleh adanya pengalaman terhadap pekerjaan tersebut.

2. Dimensi kepribadian dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Kemampuan dalam mengendalikan diri. Keterampilan dalam bekerja juga dituntut bagi karyawan untuk bisa mengendalikan diri saat menyelesaikan pekerjaan tersebut.
 - b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya saat seseorang diberikan beban pekerjaan, hendaknya dia sudah memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.
 - c. Komitmen terhadap pekerjaan. Pekerjaan yang sudah dibebankan harus dikerjakan dengan komitmen yang tetap, tanpa mengalihkan atau mundur dari pekerjaan tersebut.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu kajian yang menguraikan hubungan antar variabel penelitian berdasarkan pendapat dan hasil penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu berguna untuk mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Adapun penelitian tersebut antara lain sebagai berikut:

Penelitian yang ditulis oleh Evaluni (2022) dengan judul *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Keterampilan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada BPRS Bandar Lampung)”*. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, Keterampilan dan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bandar Lampung. Penelitian ini memiliki persamaan mendasar dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada aspek variabel Pendidikan, Keterampilan dan Kinerja Karyawan pada sebuah bank. Namun, yang membedakan ialah penelitian sebelumnya tidak melihat variabel pengetahuan melainkan menggunakan variabel pelatihan.

Penelitian Wahyuni (2020) berjudul *“Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Penelitian ini juga memiliki persamaan dan perbedaan mendasar. Persamaan terlihat pada variabel pengetahuan, pendidikan dan kinerja karyawan. Namun, yang membedakan ialah penelitian sebelumnya tidak melihat variabel keterampilan melainkan menggunakan variabel pengalaman.

Penelitian selanjutnya ditulis oleh Pritania, dkk (2018) dengan judul *“Pengaruh Knowledge Management dan Keterampilan serta Attitude terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda”*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan,

keterampilan dan sikap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Samarinda. Penelitian ini juga memiliki persamaan dan perbedaan mendasar. Persamaan terlihat pada variabel pengetahuan, keterampilan dan kinerja karyawan. Namun, yang membedakan ialah penelitian sebelumnya tidak melihat variabel Pendidikan melainkan menggunakan variabel attitude.

Penelitian Nur'aeni (2020) berjudul "*Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Penelitian ini memiliki persamaan mendasar dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada aspek variabel pengetahuan dan kinerja karyawan pada sebuah bank. Namun, yang membedakan ialah penelitian sebelumnya tidak melihat variabel Pendidikan dan keterampilan melainkan menggunakan variabel kemampuan dan pengalaman.

Penelitian Dazer (2018) berjudul "*Pengaruh Kemampuan dan Keahlian Serta Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu)*". Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kemampuan dan keahlian serta pengetahuan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Bank

Muamalat Bengkulu. Penelitian ini memiliki persamaan mendasar dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada aspek variabel pengetahuan dan kinerja karyawan pada sebuah bank. Namun, yang membedakan ialah penelitian sebelumnya tidak melihat variabel pendidikan dan keterampilan melainkan menggunakan variabel kemampuan dan keahlian.

Penelitian lainnya ditulis oleh Nurannisa (2020) dengan judul *“Pengaruh Keterampilan, Knowledge dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada BNI Syariah Palangka Raya”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan, knowledge, dan attitude berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada BNI Syariah Palangka Raya. Penelitian ini memiliki persamaan mendasar dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada aspek variabel keterampilan, pengetahuan dan kinerja karyawan pada sebuah bank. Namun, yang membedakan ialah penelitian sebelumnya tidak melihat variabel pendidikan melainkan menggunakan variabel attitude.

Penelitian selanjutnya ditulis oleh Khaira (2020) dengan judul *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang. Penelitian ini memiliki persamaan mendasar dengan

penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada aspek variabel Pendidikan dan kinerja karyawan pada sebuah bank. Namun, yang membedakan ialah penelitian sebelumnya tidak melihat variabel pengetahuan dan keterampilan melainkan menggunakan variabel pelatihan.

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis/ Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Evaluni (2022) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Keterampilan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada BPRS Bandar Lampung)	Metode yang digunakan bersifat Kuantitatif. Data yang digunakan hasil kuesioner dengan menggunakan uji regresi linier berganda	Latar belakang pendidikan, Keterampilan dan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bandar Lampung.
2	Wahyuni (2020) Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja	Metode yang digunakan bersifat Kuantitatif. Data yang digunakan hasil kuesioner dengan menggunakan uji regresi linier berganda	Pengetahuan, Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

No	Nama Penulis/ Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Pritania, dkk (2018) Pengaruh Knowledge Management dan Keterampilan serta Attitude terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda	Metode yang digunakan bersifat Kuantitatif. Data yang digunakan hasil kuesioner dengan menggunakan uji regresi linier berganda	Manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Samarinda
4	Nur'aeni (2020) Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja	Metode yang digunakan bersifat Kuantitatif. Data yang digunakan hasil kuesioner dengan menggunakan uji regresi linier berganda	Terdapat pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja
5	Dazer (2018) Pengaruh Kemampuan Dan Keahlian Serta Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu)	Metode yang digunakan bersifat Kuantitatif. Data yang digunakan hasil kuesioner dengan menggunakan uji regresi linier berganda	Kemampuan dan keahlian serta pengetahuan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Bengkulu

No	Nama Penulis/ Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6	Nurannisa (2020) Pengaruh Keterampilan, Knowledge dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada BNI Syariah Palangka Raya	Metode yang digunakan bersifat Kuantitatif. Data yang digunakan hasil kuesioner dengan menggunakan uji regresi linier berganda	Keterampilan, knowledge, dan attitude berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada BNI Syariah Palangka Raya.
7	Khaira (2020) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang	Metode yang digunakan bersifat Kuantitatif. Data yang digunakan hasil kuesioner dengan menggunakan uji regresi linier berganda	Terdapat pengaruh latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang

Sumber: Data Diolah, 2023

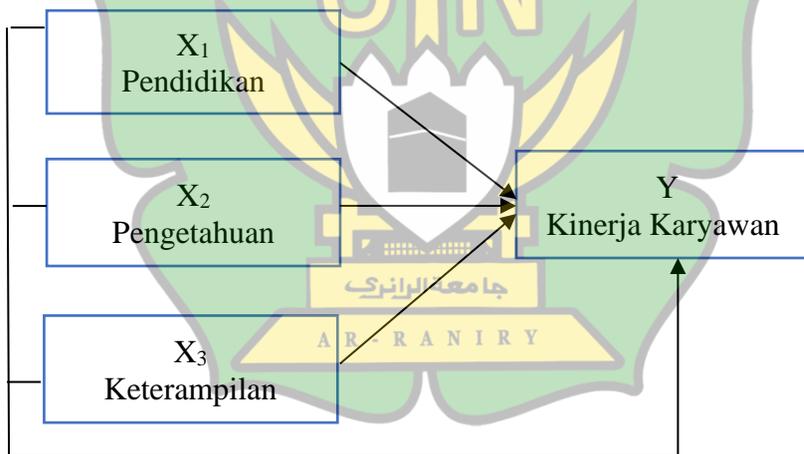
2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:77) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang sangat penting. Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah penulis di dalam memahami persoalan yang sedang

diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi.

Kajian ini menggambarkan pengaruh antar variabel pendidikan, pengetahuan, keterampilan serta kinerja karyawan. Maka selanjutnya disusun sebuah kerangka berfikir yang secara diagramatis menggambarkan alur pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini. Adapun kerangka pemikiran atau alur berfikir dalam penelitian ini dapat divisualisasikan sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dijelaskan bahwa alur pemikiran peneliti dalam penelitian ini ialah mengkaji secara parsial dan simultan antara variabel pendidikan,

pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah.

2.7 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian, yang harus dibuktikan dalam bentuk jawaban dari hasil penelitian. Pada penelitian ini nantinya dirumuskan hipotesis yang berfungsi untuk memberi arahan dan pedoman saat melaksanakan penelitiannya. (Sidik Priadana, 2021). Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

2.7.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan. Pendidikan yang baik harus disusun dengan sejelas mungkin dan disertai dengan data atau fakta yang mendukung (Hanum, 2016:343). Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan diri seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir (Ihsan, 2015). Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2012:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Pendidikan karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk menunjang jalannya kegiatan operasional di perusahaan, dengan

menempuh tingkat pendidikan tertentu dapat menyebabkan seorang karyawan memiliki pengetahuan tertentu. Karyawan yang memiliki kemampuan dasar akan mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pekerjaan yang baik akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dengan demikian jelas bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Evaluni (2021) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Gumilar, dkk (2015) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis dalam hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ha₁ Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat.

2.7.2 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang (Nisak,

2015). Hal ini didukung oleh penelitian Wahyuni (2020) yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Nur'aeni (2020) menyebutkan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis dalam hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ha₂ Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat.

2.7.3 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Arcynthia (2013) keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Dari menurut teori para ahli tersebut, maka dapat diketahuinya adanya pengaruh Keterampilan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Evaluni (2021) yang menyebutkan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Nurannisa (2020) yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Sehingga hipotesis dalam hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ha₃ Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian yaitu suatu penyelidikan yang baik dan teratur dan terus-menerus dapat memecahkan suatu masalah (Nazir, 2014). Penelitian ini tergolong pada kategori penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel pada dasarnya dilakukan secara random (acak), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diberikan skor (Sugiyono, 2019).

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Kajian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif karena untuk menganalisis tentang pengaruh pendidikan, pengetahuan dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat. Peneliti dalam menganalisis data yang diperoleh di lapangan menggunakan

program *software spreadsheet* seperti *microsoft excel*, dan juga program statistik SPSS versi 26.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Suryana (2010:16), populasi adalah total keseluruhan dari unit analisa yang karakteristiknya akan diduga. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat yang berjumlah 276 orang ditahun 2023 (Sumber: PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat, 2023).

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Di mana, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2019). Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2019) bahwa dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak sederhana tanpa memperhantikan strata yang

ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2019).

Pada penelitian ini dilakukan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *random sampling*, Sugiyono (2019) mengemukakan *random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Hal ini dilakukan karena setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Untuk menentukan ukuran sampel yang akan diteliti dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono (2019) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi

e = Error Level (tingkatan kesalahan yaitu 10%).

$$n = N/(N.e^2)+1$$

$$= 276 / (276 \times 0.1^2) + 1$$

$$= 276 / (276 \times 0.01) + 1$$

$$= 276 / 2,76 + 1$$

$$= 276 / 3,76$$

= 73 karna angka dibelakang koma adalah 4, maka dibulatkan menjadi 74.

3.3 Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli. Dalam hal ini maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber utama yang dijadikan objek penelitian, dengan demikian pengumpulan data primer merupakan bagian integral dari proses penelitian yang digunakan untuk mengambil keputusan (Muhammad, 2008). Menurut Sidik Priadana (2021) data primer dapat berbentuk angket/kuesioner, dokumentasi, wawancara dan lain-lain, adapun penjelasannya yaitu:

1. Angket (Kuesioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini digunakan untuk mengetahui secara pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan responden. Angket diberikan kepada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat sebagai sampel penelitian.
2. Dokumentasi yaitu memperoleh data berupa dokumen, tulisan angka, gambar, laporan dan data yang dapat mendukung penelitian.
3. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara interview pada satu atau beberapa orang yang

bersangkutan. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak struktur, dan dilakukan dengan cara melalui tatap muka.

4. Observasi merupakan studi yang dilakukan dengan sengaja, terencana dan tujuan yang tepat yang akan dicapai dengan mengamati dan merekam semua kejadian dan fenomena dan mengacu pada syarat dan aturan dalam penelitian atau karya ilmiah.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah tahapan yang amat strategis pada penelitian, pasalnya tujuan utamanya penelitian yakni mendapatkan data (Sugiyono, 2019). Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

3.4.1 Kuesioner/Angket

Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan menggunakan cara kuisisioner/angket. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang baik bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu juga, kuisisioner cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pernyataan tertutup

atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau melalui google form (Sugiyono, 2019).

Dalam hal ini, kuesioner yang digunakan dalam menghimpun data primer lebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas pertanyaan atau pernyataan. Tujuannya adalah agar mampu dipahami oleh responden guna mendapatkan data yang sesuai dengan yang diharapkan. Setelah melalui proses kesesuaian pada pertanyaan atau pernyataan, proses selanjutnya adalah melakukan penyebaran kuisisioner kepada responden dalam penelitian ini. Hasil dari kuisisioner tersebut kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *SPSS* versi 26.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran dengan skala ordinal, maka pengujiannya bentuk pengujian statistik parametrik, artinya data yang akan digunakan harus berskala (minimal) interval. Oleh karena itu peneliti terlebih dahulu melakukan tahapan konversi dengan tujuan data berskala ordinal menjadi interval. Untuk menghitung skala interval, perlu melakukan analisis menggunakan *Method Of Successive Interval* (MSI) untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Adapun langkah-langkah MSI yang dilakukan dalam penelitian ini ialah (1) peneliti terlebih dahulu memperhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar, (2) pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor

1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi, (3) setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, (4) menentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor, (5) menggunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dan (6) menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas). Skala *ordinal* yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Dalam hal ini, responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Skala ordinal menggunakan lima titik dengan label netral di tengah.

Skala 1 sampai dengan 5 guna untuk memudahkan responden dalam menjawab pernyataan yang diajukan peneliti. Berdasarkan hipotesis, indikator pernyataan mencakup variabel bebas di antaranya Pendidikan (X_1), pengetahuan (X_2), keterampilan (X_3) dan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Responden (skala ordinal 1-5)

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sanusi (2016:59)

3.4.2 Dokumentasi

Dokumentasi yaitu memperoleh data berupa dokumen, tulisan angka, gambar, laporan dan data yang dapat mendukung penelitian. Data yang didapatkan dalam penelitian ini adalah data latar belakang pendidikan karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat.

3.5 Uji Kualitas Data Penelitian

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan (keaslian) ukuran suatu instrumen terhadap konsep yang akan diteliti. Suatu instrumen adalah tepat untuk digunakan sebagai ukuran suatu konsep jika memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya, validitas yang rendah mencerminkan bahwa instrumen kurang tepat untuk diterapkan (Suharso, 2017).

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan

menjadi valid dan reliabel. Jadi instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat yang mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. hal ini tidak berarti bahwa dengan menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliable. Hal ini masih dipengaruhi oleh kondisi objek yang diteliti, dan kemampuan orang yang menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Oleh karna itu peneliti harus mampu menggunakan instruen dan mangatur variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019).

Uji validitas dapat dihitung dengan melakukan perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan memiliki nilai positif, maka pernyataan yang diuji dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas yang digunakan tersebut yaitu:

- a. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka komponen kuesioner dinyatakan valid.
- b. Jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka komponen kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian guna untuk dapat mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat relative konsisten meskipun pengukuran tersebut dilakukan berulang kali (Singarimbun, 2016). Uji reliabilitas ini

dilakukan untuk dapat mengetahui sejauh mana kuesioner yang digunakan dapat memperlihatkan kestabilan dari hasil penelitian berikutnya dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2016). Kriteria penilaian uji reliabilitas yang digunakan tersebut yaitu:

1. Jika hasil dari koefesien *alpha* lebih besar dari 0,60 maka kusioner tersebut dinyatakan reliabel.
2. Jika hasil dari koefesien *alpha* lebih kecil dari 0,60 maka kusioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.6 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas atau variabel independen (X) dan variabel terikat atau dependen (Y).

Menurut Sugiyono (2019) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (bebas) yaitu : pendidikan (X_1), pengetahuan (X_2) dan keterampilan (X_3) dan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk dapat menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Selain itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk dapat menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Maktrijs Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala ukur
Kinerja Karyawan (Y)	Rivai (2014), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	(1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Penggunaan waktu (4) Kerja sama (Sudarmanto, 2017).	Ordinal
Pendidikan (X1)	Dwiyogi (2018) pendidikan merupakan suatu usaha sadar mengenai pembekalan terhadap individu dengan pengalaman dan keterampilan sehingga individu tersebut dapat	(1) Jenjang pendidikan (2) Kesesuaian Pendidikan dengan pekerjaan (3) Pengetahuan yang dimiliki (4) Disiplin ilmu yang dimiliki (Imron dan	Ordinal

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala ukur
	melaksanakan pekerjaan dengan baik.	Duddy, 2021).	
Pengetahuan (X2)	Riyanto dan Budiman (2013) pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman manusia itu sendiri dan pengetahuan akan bertambah sesuai dengan proses pengalaman yang dialaminya.	(1) Mengetahui (2) Memahami (3) Aplikasi (4) Analisis (5) Evaluasi (Notoatmojo, 2018)	Ordinal
Keterampilan (X3)	Moeherton (2016) keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan	(1) Kecakapan (2) Kepribadian (Wahyudi, 2018)	Ordinal

Sumber: Data diolah, (2023)

3.7 Metode dan Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukannya

dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang di gunakan sebagai berikut:

3.7.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistik parametrik. Salah satu metode yang digunakan untuk mendekteksi masalah normalitas adalah: *kolmogorov-smirnov* yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan uji *one sampel kolmogorov-smirnov* dan grafik *probability plot* dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikasi $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikasi $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.7.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_{1,2,3,\dots,n}$) di mana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Sunyoto, 2016). Indikator model regresi yang baik adalah tidak

adanya korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2016). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi (Ghozali, 2016), adalah sebagai berikut:

- (1) Jika R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- (2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- (3) Multikolinearitas juga dapat dilihat dari: tolerance value dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi

(karena $VIF=1/\text{tolerance}$). Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:

- Tolerance value $< 0,10$ atau $VIF > 10$: terjadi multikolinearitas
- Tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$: tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain (Sunyoto, 2016). Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas yaitu, dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah distudentized (Ghozali, 2016). Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda mempunyai kaedah yang sama seperti analisis regresi sederhana (Danang, 2013). Jadi analisis ini bertujuan untuk mengukur pengaruh pendidikan, pengetahuan dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat. Model regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Di mana:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b _{1, 2}	= Koefisien regresi variabel bebas
x ₁	= Pendidikan
x ₂	= Pengetahuan
x ₃	= Keterampilan
e	= Error

3.8 Pengujian Hipotesis - R A N I R Y

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Hipotesis statistik merupakan perumusan hipotesis statistik, antara hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a) selalu berpasangan, bila salah satu ditolak, maka yang

lain pasti diterima sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau H_0 ditolak H_a diterima (Sugiyono, 2019).

3.8.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan t tabel dan t hitung. Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t tabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05 (Sugiyono, 2019). Pengujian secara individu untuk melihat pengaruh masing-masing variabel sebab terhadap variabel akibat. Untuk pengujian pengaruh parsial, digunakan uji signifikansi terhadap hipotesis yang ditentukan melalui uji t dengan pengujian sebagai berikut:

H_{01} : nilai probabilitas $> 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel pendidikan, pengetahuan dan keterampilan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat.

H_{a1} : nilai probabilitas $< 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel pendidikan, pengetahuan dan keterampilan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat.

3.8.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Prosedur Uji F ini adalah sebagai berikut:

H_{02} : jika nilai probabilitas $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pengetahuan dan keterampilan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat

H_{a2} : jika nilai probabilitas $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pengetahuan dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat.

3.9 Uji Koefisien Determinasi r^2

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi dari variabel dependen atau variabel terikat. Koefisien determinasi juga menjelaskan besarnya masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang memiliki efek paling dominan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0 sampai 1. Jika nilai R semakin mendekati 1, menandakan hasil untuk model regresi tersebut baik atau variabel independen secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel dependen. Sedangkan jika nilai R semakin mendekati 0, maka berarti variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Bank Aceh Syariah

4.1.1 Sejarah PT. Bank Aceh Syariah

Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 tahun lalu bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisioner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh (Maulini, 2020).

Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisioner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah PT Bank Aceh yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisioner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu

titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal. PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh, yang beralamat di Jl. Mr. Mohd. Hasan No. 89 Batoh, Kota Banda Aceh, Povinsi Aceh, Indonesia. Telp. (0651) 22966, Kode Pos. 23245.

Pengambilan lokasi penelitian di kantor PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh dikarenakan terletak sangat strategis di Kota Banda Aceh. Kantor Pusat Banda Aceh merupakan tempat semua aktivitas perencanaan sampai pengawasan terhadap bank, kantor pusat serta berfungsi untuk melakukan kegiatan operasional bank seperti kantor cabang, kantor pusat mengendalikan jalannya kebijakan kantor pusat terhadap cabang-cabangnya. Sehingga peneliti mengambil lokasi penelitian di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Bank Aceh Syariah

Visi PT. Bank Aceh Syariah I R Y

“Menjadi Bank Syariah Terdepan dan Terpercaya dalam pelayanan di Indonesia”

Misi PT. Bank Aceh Syariah:

1. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan agenda pembangunan daerah.

2. Memberi layanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintahan, maupun korporasi.
3. Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan stakeholders untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif.
4. Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.
5. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh.

4.2 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini ialah karyawan PT. Bank Aceh Syariah, sebanyak 74 responden mengisi kuesioner ini yang dibagikan secara online melalui googleform. Setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Maka dari itu diperlukan pengelompokan berdasarkan karakteristik tertentu.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini responden dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi (%)
1	Laki-laki	44	59,46
2	Perempuan	30	40,54
Total		74	100

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan pada keterangan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden terbanyak ialah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 responden atau 59% sedangkan responden perempuan sebanyak 30 responden atau 41%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat

Karyawan Bank Aceh Syariah berasal dengan alamat yang berbeda-beda, sehingga karakteristik responden berdasarkan alamat dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat

No.	Alamat	Jumlah	Frekuensi (%)
1	Banda Aceh	55	74,32
2	Aceh Besar	18	24,32
3	Kosong	1	1,36
Total		74	100

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Aceh Syariah yang mengisi kuesioner ini paling banyak berasal dari Banda Aceh yaitu 55 responden atau 74,32%, sedangkan karyawan yang berasal dari Aceh Besar sebanyak 18 responden dengan persentase 24,32%, lalu terdapat 1 responden yang tidak menjawab pertanyaan ini.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengelompokan responden karyawan Bank Aceh Syariah berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Frekuensi (%)
1	SMA/SMK	2	2,70
2	Diploma III	5	6,76
3	S1	49	66,22
4	S2	18	24,32
Total		74	100

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden ialah karyawan Bank Aceh Syariah pendidikan terakhir S1 (Sarjana) sebanyak 49 responden atau 66,22%, responden pendidikan terakhir S2 (Magister) sebanyak 18 responden atau 24,32%, responden

pendidikan Diploma III sebanyak 5 responden dengan persentase 6,76%, dan karyawan yang pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 2 responden atau 2,70%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini karyawan juga di kelompokkan berdasarkan usia, hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Frekuensi (%)
1	20-29	2	2,70
2	30-39	28	37,84
3	40-49	34	45,95
4	>50	10	13,51
Total		74	100

Sumber: Data Diolah (2023)

Kesimpulan pada Tabel 4.4 ialah karyawan yang paling banyak yang mengisi kuesioner ini berusia 40-49 tahun yaitu sebanyak 34 responden atau 45,95%, responden berusia 30-39 tahun sebanyak 28 responden atau 37,84%, responden berusia >50 sebanyak 10 responden atau 13,51% sedangkan responden termuda yakni berusia 20-39 tahun hanya 2 responden dengan persentase 2,70%. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan posisi/jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.5.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Berdasarkan karakteristik responden pada posisi/jabatan karyawan menjadi 7 posisi jabatan, dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

No.	Posisi/Jabatan	Jumlah	Frekuensi (%)
1	Staff	48	64,86
2	Kepala Bidang	16	21,62
3	Auditor	4	5,42
4	Supervisor	3	4,05
5	Pelaksana Administrasi	1	1,35
6	Operator	1	1,35
7	Sekretaris	1	1,35
	Total	74	100

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan posisi/jabatan responden, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank Aceh Syariah yang mengisi kuesioner ini paling banyak ialah posisi staff yaitu 48 responden atau 64,86%, karyawan yang menjabat sebagai kepala bidang sebanyak 16 responden atau 21,62%, auditor sebanyak 4 responden atau 5,42%, supervisor sebanyak 3 responden atau 4,05%, sedangkan pelaksana administrasi, operator dan sekretaris masing-masing 1 responden dengan persentase 1,35%.

4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat di Tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Frekuensi (%)
1	1 Tahun	2	2,70
2	2-3 Tahun	3	4,05
3	4-5 Tahun	7	9,46
4	>6 Tahun	62	83,79
	Total	74	100

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada karyawan PT. Bank Aceh Syariah di Kantor Pusat, maka dapat diketahui bahwa yang baru 1 tahun bekerja hanya 2 responden atau 2,70%, sedangkan responden terbanyak yakni yang telah bekerja >6 tahun yaitu sebanyak 62 responden atau 83,79%, responden yang telah bekerja selama 2-3 tahun sebanyak 3 responden atau 4,05% dan yang telah bekerja selama 4-5 tahun adalah sebanyak 7 responden atau 9,46%.

4.3 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

4.3.1 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pendidikan

Hasil pengujian deskriptif tanggapan responden terhadap variable pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pendidikan

No	Item Pernyataan	Frekuensi					Total	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Tingkat pendidikan terakhir saya sudah memenuhi syarat minimal bekerja di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat	-	1	1	31	41	74	4,51
2	Bagi saya latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan kebutuhan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat	-	-	3	31	40	74	4,50
3	Pengetahuan yang saya miliki dapat	-	-	-	35	39	74	4,53

	mendukung kinerja operasional di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat							
4	Disiplin ilmu yang saya dapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan saya di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat	-	-	2	33	39	74	4,50
Rata-rata								4,51

Sumber: Data Diolah (2023)

Diketahui pada Tabel 4.7 penyebaran kuesioner untuk variabel pendidikan terdapat 74 responden. Pada item pernyataan 1 mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan nilai minimum 2 dan 3 yaitu tidak setuju dan kurang setuju yang masing-masing berjumlah 1 responden. Pada item pernyataan 2 terdapat 3 responden menjawab kurang setuju, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju. Pada item pernyataan 3, responden hanya menjawab setuju dan sangat setuju. Pada item pernyataan 5, hanya 2 responden menjawab kurang setuju selebihnya menjawab setuju dan sangat setuju.

Pada penyebaran kuesioner diketahui rata-rata pada variabel pendidikan sebesar 4,51. Pada item pernyataan pertama sebesar 4,51. Pada item pernyataan kedua sebesar 4,50. Pada item pernyataan

ketiga sebesar 4,53 dan pada item pernyataan keempat sebesar 4,50. Pada Tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa variabel Pendidikan memiliki nilai terendah yaitu 1 artinya terdapat responden yang menjawab tidak setuju dan nilai tertinggi yaitu 5, artinya terdapat responden yang menjawab sangat setuju.

4.3.2 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengetahuan

Hasil pengujian deskriptif tanggapan responden terhadap variabel pengetahuan dapat dilihat pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengetahuan

No	Item Pernyataan	Frekuensi					Total	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya memiliki pengetahuan banyak tentang Bank Syariah	-	1	4	56	13	74	4,09
2	Saya memahami berbagai ketentuan menjadi karyawan di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat	-	-	2	46	26	74	4,32
3	Saya mengaplikasikan apa yang saya	-	-	-	37	37	74	4,50

	ketahui tentang tugas pekerjaan dalam melayani nasabah							
4	Saya menganalisa terlebih dahulu apa yang saya ketahui untuk direalisasikan dalam bekerja	-	-	-	30	44	74	4,59
5	Saya melakukan evaluasi terlebih dahulu terhadap semua informasi terkait pekerjaan saya	-	-	1	38	35	74	4,46
	Rata-rata							4,39

Sumber: Data Diolah (2023)

Diketahui pada item pernyataan 1 responden paling banyak menjawab setuju yaitu 56 responden, terdapat 1 responden yang menjawab tidak setuju dan 4 responden menjawab kurang setuju selebihnya menjawab sangat setuju. Pada item pernyataan 2 hanya 2 responden yang menjawab kurang setuju dan selebihnya menjawab setuju dan sangat setuju. Pada item pernyataan 3 dan 4 mayoritas responden hanya menjawab setuju dan sangat setuju. Pada item pernyataan 5 mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju hanya 1 responden yang menjawab kurang setuju.

Pada variabel pengetahuan diketahui rata-rata sebesar 4,39. Pada item pernyataan pertama sebesar 4,09. Pada item pernyataan

kedua sebesar 4,32. Pada item pernyataan ketiga sebesar 4,50. Pada item pernyataan keempat sebesar 4,59 dan pada item pernyataan kelima sebesar 4,46. Pada Tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa variabel pengetahuan memiliki nilai terendah yaitu 1 artinya terdapat responden yang menjawab tidak setuju dan nilai tertinggi yaitu 5, artinya terdapat responden yang menjawab sangat setuju.

4.3.3 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keterampilan

Hasil pengujian deskriptif tanggapan responden terhadap variabel keterampilan dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Tanggapan Responden Pada Variabel Keterampilan

No	Item Pernyataan	Frekuensi					Total	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya menguasai penyelesaian terhadap setiap pekerjaan yang dibebankan		1	6	49	18	74	4,14
2	Setiap pekerjaan selalu saya kerjakan dengan teliti	-	-	2	39	33	74	4,42
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya didukung	-	-	5	41	28	74	4,31

	dengan berbagai pengalaman							
4	Saat banyaknya pekerjaan, saya selalu dapat mengendalikan diri	-	-	5	53	16	74	4,15
5	Saya selalu percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat	-	-	3	49	22	74	4,26
6	Saya selalu komitmen terhadap pekerjaan	-	-	-	30	44	74	4,59
Rata-rata								4,31

Sumber: Data Diolah (2023)

Diketahui pada item pernyataan 1 mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 responden dan 1 responden menjawab tidak setuju. Pada pernyataan 2 dan 3 terdapat responden yang menjawab kurang setuju dan selebihnya menjawab setuju dan sangat setuju. Pada pernyataan 4 dan 5 mayoritas responden menjawab setuju dengan 53 responden pada pernyataan 4 dan 49 responden pada pernyataan 5. Pada item pernyataan 6 mayoritas responden hanya menjawab setuju dan sangat setuju.

Nilai rata-rata pada variabel keterampilan ialah 4,31. Pada item pernyataan pertama rata-rata sebesar 4,14. Pada item pernyataan kedua sebesar 4,42. Pada pernyataan ketiga sebesar 4,31. Pernyataan keempat sebesar 4,15. Pernyataan kelima sebesar 4,26 dan pada pernyataan keenam sebesar 4,59. Dapat diketahui bahwa variabel keterampilan memiliki nilai terendah sebesar 2 artinya terdapat responden yang menjawab tidak setuju dan nilai tertinggi sebesar 5 artinya terdapat responden yang menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata pada variabel keterampilan yakni sebesar 4,31.

4.3.4 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengujian deskriptif tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.10:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	Frekuensi					Total	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya bekerja selalu mengikuti Standar Operasional yang sudah ditetapkan pihak Bank	-	-	-	30	44	74	4,59
2	Saya mampu menyelesaikan	-	-	17	48	9	74	3,89

	pekerjaan dalam jumlah banyak setiap jam kerja							
3	Saya tidak pernah membuang-buang waktu dalam bekerja, bahkan memanfaatkan waktu kosong untuk tetap bekerja semaksimalnya	-	1	8	47	18	74	4,11
4	Saya selalu mengedepankan kerja sama tim dalam setiap pekerjaan	-	-	1	32	41	74	4,54
	Rata-rata							4,28

Sumber: Data Diolah (2023)

Diketahui pada item pernyataan 1 pada variable kinerja karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju. Pada item pernyataan 2 terdapat 17 responden menjawab kurang setuju dan 48 responden menjawab setuju. Pada item pernyataan 3 terdapat 1 responden menjawab tidak setuju dan 8 responden menjawab kurang setuju, mayoritas responden menjawab setuju. Pada item pernyataan keempat mayoritas responden menjawab sangat setuju dan terdapat 1 responden yang menjawab kurang setuju, selebihnya menjawab setuju.

Pada Tabel 4.10 di atas, nilai rata-rata pada variabel kinerja karyawan sebesar 4,28. Pada item pernyataan pertama nilai rata-rata sebesar 4,59. Pada item pernyataan kedua rata-rata sebesar 3,89. Pada pernyataan ketiga sebesar 4,11 dan pada pernyataan keempat sebesar 4,54. Dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai terendah sebesar 2 artinya terdapat responden yang menjawab tidak setuju dan tertinggi sebesar 5 artinya terdapat responden yang menjawab sangat setuju.

4.4 Hasil Instrumen Penelitian

Sampel yang didapatkan pada penelitian ini sebanyak 74 responden, kemudian data diolah dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26, dengan hasil pengujian sebagai berikut:

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan ketepatan dan kecermatan suatu ukuran dalam suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Tujuan uji validitas adalah agar data yang diperoleh dapat digunakan dan hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan. Pengujian validitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji *Pearson Correlation*. Banyaknya data yang digunakan adalah 74 ($N-2=72$) nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% ($N-2$) adalah 0,192. Pengujian validitas ini yaitu menggunakan perangkat lunak SPSS, hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel di bawah:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan

Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,788	0,192	Valid
X1.2	0,833	0,192	Valid
X1.3	0,854	0,192	Valid
X1.4	0,802	0,192	Valid

Sumber: Data Diolah (2023)

Pada Tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Pendidikan valid, dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan

Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2.1	0,717	0,192	Valid
X2.2	0,776	0,192	Valid
X2.3	0,843	0,192	Valid
X2.4	0,807	0,192	Valid
X2.5	0,802	0,192	Valid

Sumber: Data Diolah (2023)

Pada Tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel pengetahuan valid, dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan

Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X3.1	0,744	0,192	Valid
X3.2	0,786	0,192	Valid
X3.3	0,820	0,192	Valid
X3.4	0,709	0,192	Valid
X3.5	0,643	0,192	Valid
X3.6	0,699	0,192	Valid

Sumber: Data Diolah (2023)

Pada Tabel 4.13 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel keterampilan valid, dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0,736	0,192	Valid
Y.2	0,762	0,192	Valid
Y.3	0,731	0,192	Valid
Y.4	0,729	0,192	Valid

Sumber: Data Diolah (2023)

Pada Tabel 4.14 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kinerja karyawan valid, dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan valid, sehingga pengujian dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang mengacu sejauh mana pengukuran dalam penelitian yang tanpa kesalahan dan akan menjamin pengukuran yang konsisten dalam instrument penelitian. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk dapat mengetahui sejauh mana kuesioner yang digunakan dapat memperlihatkan kestabilan dari hasil penelitian dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Kuesioner dianggap reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Ghozali, 2016). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.15:

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pendidikan	0,833	Reliabel
Pengetahuan	0,847	Reliabel
Keterampilan	0,829	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,719	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2023)

Dapat disimpulkan pada Tabel 4.15 bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel

pendidikan sebesar 0,8, variabel pengetahuan sebesar 0,8, variabel keterampilan sebesar 0,8 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,7, Artinya nilai ini lebih besar dari 0,6.

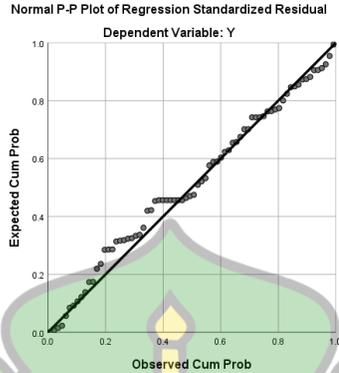
4.5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak. Apabila terjadi pelanggaran asumsi ini, maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Janie, 2012). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan grafik *probability plot*. Pada grafik *probability plot* data dapat dikatakan normal dengan melihat penyebaran data/titik pada sumbu diagonal (Ghozali,2016)

Pada hasil pengujian normalitas diketahui grafik *probability plot* memiliki titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Grafik *probability plot* pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.1:

Gambar 4.1
Probability Plot



Sumber: Data Diolah (2023)

Untuk memperkuat hasil pengujian normalitas maka peneliti juga melakukan pengujian *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4. 16
Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*

Sig Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	Nilai Sig <i>Kolmogorov Smirnov</i>	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa data berdistribusi normal pada uji *Kolmogorov Smirnov*, data dikatakan normal apabila nilai Sig lebih besar dari 0,05. Nilai signifikan dalam penelitian ini $0,2 > 0,05$ dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen di mana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Sunyoto, 2016). Indikator model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2016). Pada uji multikolinearitas ini peneliti melihat pada nilai Inflation Factor (VIF) dan tolerance pada model regresi. Jika, nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1. maka model regresi tidak memiliki multikolinearitas atau bebas dari multikolinearitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pendidikan	0.671	1.490	Tidak Multikolineraritas
Pengetahuan	0.633	1.579	Tidak Multikolineraritas
Keterampilan	0.626	1.597	Tidak Multikolineraritas

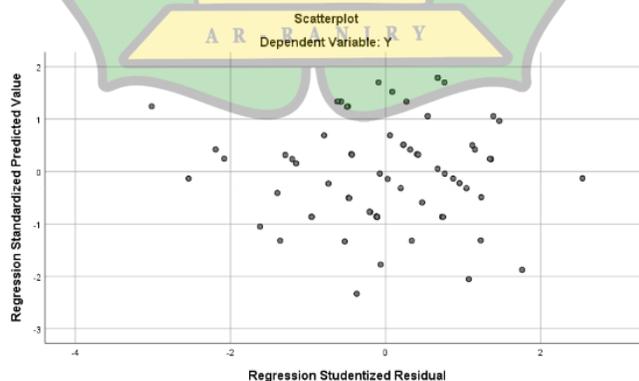
Sumber: Data Diolah (2023)

Dapat disimpulkan pada Tabel 4.17 di atas, bahwa seluruh variabel pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Diketahui

pada variabel pendidikan nilai tolerance sebesar 0,671 dan VIF sebesar 1,490. Pada variabel pengetahuan nilai tolerance sebesar 0,633 dan VIF sebesar 1,579. Pada variabel keterampilan nilai tolerance sebesar 0,626 dan VIF sebesar 1,597. Sehingga tidak terjadinya multikolinieritas dikarenakan nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Untuk menguji terjadi heteroskedastisitas apa tidak, dapat dilakukan dengan pengujian Scatterplot. Pengujian Scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 di bawah ini:



Sumber: Data Diolah (2023)

Pada Gambar 4.2 di atas, diketahui titik-titik pada gambar menyebar dan tidak menggumpal pada satu tempat, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila titik-titik berkumpul pada satu tempat dan tidak menyebar artinya terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan, pengetahuan dan keterampilan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat. Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.18:

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	3.812		
	Pendidikan	.002	.094	.002	.023	.982
	Pengetahuan	.103	.087	.127	1.182	.241
	Keterampilan	.426	.074	.621	5.755	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan data di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,812 + 0,002 X_1 + 0,103 X_2 + 0,426 X_3 + e$$

Persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai positif sebesar 3,812 berarti bahwa tanpa adanya variabel pendidikan, pengetahuan dan keterampilan maka kinerja karyawan sebesar 3,812.
2. Koefisien regresi pada variabel pendidikan memiliki nilai positif sebesar 0.002, artinya apabila variabel pendidikan mengalami peningkatan sebesar 1, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat sebesar 0,002. Dengan perkiraan bahwa variabel lain dari model regresi ialah tetap.
3. Koefisien regresi pada variabel pengetahuan memiliki nilai positif sebesar 0,103 artinya apabila variabel pengetahuan mengalami peningkatan sebesar 1, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat sebesar 0,103. Dengan perkiraan bahwa variabel lain dari model regresi ialah tetap.
4. Koefisien regresi pada variabel keterampilan memiliki nilai positif sebesar 0,426 artinya apabila variabel keterampilan mengalami peningkatan sebesar 1, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat sebesar 0,426. Dengan perkiraan bahwa variabel lain dari model regresi ialah tetap.

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian secara parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) (Sujarweni, 2015). Jadi uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika signifikan nilai sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. T_{tabel} pada penelitian ini adalah 1,994 ($\alpha/2$; $n-k-1 = 0,025$; 70). Hasil penelitian uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4.19 di bawah ini:

Tabel 4.19
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.812	1.804		2.113	.038
	Pendidikan	.002	.094	.002	.023	.982
	Pengetahuan	.103	.087	.127	1.182	.241
	Keterampilan	.426	.074	.621	5.755	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas, maka hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel pendidikan diketahui bahwa nilai koefisien bertanda positif 0,002 dengan nilai signifikan sebesar 0,982 > 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 0,023 < 1,994. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah dikarenakan nilai $sig > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$.
2. Pada variabel pengetahuan diketahui bahwa nilai koefisien bertanda positif 0,103 dengan nilai signifikan sebesar 0,241 > 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,182 < 1,994. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah dikarenakan nilai $sig > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$.
3. Pada variabel keterampilan diketahui bahwa nilai koefisien bertanda positif 0,426 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,755 > 1,994. Dapat disimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah dikarenakan nilai $sig < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$.

4.7.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika signifikan nilai sig

$< 0,05$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian simultan (uji f) dapat dilihat pada Tabel 4.20:

Tabel 4.20
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.256	3	32.752	22.391	.000 ^b
	Residual	102.392	70	1.463		
	Total	200.649	73			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan						

Sumber: Data Diolah (2023)

Pada penelitian ini nilai f_{tabel} sebesar 2,73 ($F_{tabel} = (k;n-k) = 3;71$). Tabel 4.20 diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 22,391 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan, pengetahuan dan keterampilan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah, dikarenakan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan sig. $0,000 < 0,05$.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R_2)

Pengujian Koefisien Determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R_2 terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R_2 mendekati 0, berarti banyak sekali variasi variabel dependen yang

tidak dijelaskan oleh variabel independen. Jika nilai R_2 ini bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model summary dan tertulis di *Adjusted R Square*. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.21:

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.468	1,20944
a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada *Adjusted R Square* yakni sebesar 0,468. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel bebas (pendidikan, pengetahuan dan keterampilan) dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 0,468 atau 46,8% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2016) koefisien sebesar $> 0,67$ (kuat), $> 0,33$ (moderat), $> 0,19$ (lemah). Pada penelitian ini dapat dikatakan moderat karena nilai *Adjusted R Square* yakni sebesar 0,468 di atas 0,33.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh Variabel Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat

Berdasarkan uji parsial (uji t) pada variabel pendidikan diketahui hasil nilai signifikan sebesar $0,982 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $0,023 < t_{tabel}$ 1,994. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat. Koefisien regresi pada variabel pendidikan bernilai positif sebesar 0,002 atau 0,2% artinya apabila variabel pendidikan mengalami peningkatan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat sebesar 0,002 atau 0,2%. Dengan perkiraan bahwa variabel lain dari model regresi ialah tetap.

Pada penyebaran kuesioner diketahui bahwa 3 responden menjawab kurang setuju bahwa latar belakang pendidikan karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan Bank Aceh Syariah, selebihnya responden menjawab setuju dan sangat setuju. Tingkat pendidikan karyawan sudah memenuhi syarat minimal bekerja di Bank Aceh Syariah, 2 responden menjawab kurang setuju dan 1 responden menjawab tidak setuju, selebihnya menjawab setuju dan sangat setuju. Seluruh responden setuju bahwa kinerja operasional Bank Aceh Syariah dapat didukung dengan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. 2 responden menjawab kurang setuju dan lainnya menjawab setuju dan sangat setuju bahwa pekerjaan karyawan di

Bank Aceh Syariah sudah sesuai dengan disiplin ilmu yang didapatkan.

Variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat, disebabkan oleh beberapa hal seperti latar belakang pendidikan karyawan tidak menjadi jaminan bahwa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan S1 atau S2 akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang berpendidikan SMA atau D-III. Begitupula dengan jurusan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tidak menjadi jaminan bahwa karyawan yang berlatar belakang pendidikan Perbankan atau Ekonomi Syariah akan memiliki kinerja yang lebih baik dari karyawan yang lain yang memiliki jurusan pendidikan diluar dari Perbankan atau Ekonomi Syariah. Karena pekerjaan di Bank tidak memerlukan kemampuan yang khusus yang harus dimiliki seorang karyawan yang berasal dari pendidikan terakhir karyawan tersebut (Karyawan Bank Aceh Syariah, 2023)

Setiap karyawan yang berkerja di Bank akan diberikan pelatihan tentang pekerjaan atau tugas-tugas yang akan dilakukan sesuai dengan posisi atau penempatan kerjanya, sehingga karyawan memiliki pengetahuan atau keterampilan yang sama dengan karyawan yang lain yang memiliki posisi atau jabatan yang sama dalam perbankan itu sendiri walaupun memiliki perbedaan pendidikan antara karyawan satu dengan yang lain (Basruddin, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adibah (2016), Khaira (2020) dan Basruddin (2021) yang menyatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Evaluni (2021) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.8.2 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat

Pada pengujian parsial terhadap variabel pengetahuan diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,241 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $1,182 < t_{tabel}$ sebesar $1,994$. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Koefisien Regresi pada variabel pengetahuan bernilai positif sebesar $0,103$ atau $10,3\%$ artinya apabila variabel pengetahuan mengalami peningkatan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat sebesar $0,103$ atau $10,3\%$. Dengan perkiraan bahwa variabel lain dari model regresi ialah tetap.

Pada penyebaran kuesioner diketahui bahwa 4 responden kurang setuju dan 1 responden tidak setuju bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang banyak tentang Bank Syariah. 2 karyawan kurang setuju dalam memahami berbagai ketentuan menjadi karyawan di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat, selebihnya menjawab setuju. Karyawan menganalisa terlebih dahulu apa yang

diketahui untuk direalisasikan dalam bekerja, karyawan melakukan evaluasi terhadap semua informasi terkait pekerjaannya, 1 responden menjawab kurang setuju.

Pengetahuan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena pengetahuan terkait bank syariah tidak selalu mengikuti model teoritis, bank syariah juga mengintegrasikan pengetahuan ke dalam nilai-nilai dan norma islam. Karyawan yang memiliki pengetahuan memadai ataupun kurang memadai, tidak mempengaruhi kinerja karena diantara ketiga unsur kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan sikap) yang terpenting adalah sikap dan keterampilan. Karyawan yang memiliki pengetahuan kurang memadai tetapi mereka memiliki sikap yang baik, maka mereka dapat bertanya kepada karyawan lain sehingga mereka tetap dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. (Karyawan Bank Aceh Syariah, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2022) dan Nur'aeni (2020) yang menyatakan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dazer (2018) yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.8.3 Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) variabel keterampilan diketahui bahwa nilai koefisien bertanda positif 0,426 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $5,755 > t_{tabel}$ sebesar 1,994. Dapat disimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah dikarenakan nilai $sig < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Koefisien regresi pada variabel keterampilan bernilai positif sebesar 0,426 atau 42,6% artinya apabila variabel keterampilan mengalami peningkatan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat sebesar 0,426 atau 42,6%. Dengan perkiraan bahwa variabel lain dari model regresi ialah tetap.

Diketahui pada penyebaran kuesioner bahwa mayoritas responden setuju dalam menguasai penyelesaian setiap pekerjaan yang dibebankan, Mayoritas responden juga menjawab setuju dan sangat setuju bahwa karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan didukung dengan berbagai pengalaman, karyawan selalu dapat mengendalikan diri saat banyaknya pekerjaan, juga selalu berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Keterampilan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, dalam rangka menghadapi kompetitor serta dengan adanya teknologi yang baru

atas penggunaannya sehingga karyawan dipandang sangat perlu untuk diikuti dalam pelatihan sehingga berimplikasi terhadap keterampilan yang dimilikinya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang juga hasilnya untuk perusahaan (Riefad, 2022).

PT. Bank Aceh Syariah juga memberikan pendidikan dan pelatihan yang baik kepada karyawannya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kamil (2010) menyatakan keterampilan individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Dengan demikian, keterampilan penting untuk dapat dimiliki oleh karyawan karena kinerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerjanya tinggi pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evaluni (2021) dan Riefad (2022) yang menyebutkan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendapat tersebut juga sejalan dengan penelitian Nurannisa (2020) yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Triana (2019) yang menyatakan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.8.4 Pengaruh Pendidikan, Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 22,391 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan, pengetahuan dan keterampilan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah, dikarenakan nilai f_{hitung} 22,391 > f_{tabel} 2,73 dan $sig.$ 0,000 < 0,05. Variabel pendidikan, pengetahuan dan keterampilan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Kinerja karyawan akan meningkat dengan pelatihan yang diberikan oleh Bank dan dengan ilmu yang dimiliki serta keterampilan yang semakin dikuasai akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam Bank Aceh Syariah Kantor Pusat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2020) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pengetahuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendapat tersebut juga sejalan dengan penelitian Pritania dkk (2018) yang menyatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti teliti dengan 74 responden maka kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal seperti seperti latar belakang pendidikan karyawan tidak menjadi jaminan bahwa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan S1 atau S2 akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang berpendidikan SMA atau D-III. Begitupula dengan jurusan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tidak menjadi jaminan bahwa karyawan yang berlatar belakang pendidikan Perbankan atau Ekonomi Syariah akan memiliki kinerja yang lebih baik dari karyawan yang lain yang memiliki jurusan pendidikan diluar dari Perbankan atau Ekonomi Syariah.
2. Variabel pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Hal ini disebabkan karena pengetahuan terkait bank syariah tidak selalu mengikuti model teoritis, karena bank syariah memiliki karakteristik yang unik, bank syariah mengintegrasikan pengetahuan ke dalam nilai-nilai dan norma islam. Karyawan yang memiliki

pengetahuan memadai ataupun kurang memadai, tidak mempengaruhi kinerja karena diantara ketiga unsur kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan sikap) yang terpenting adalah sikap dan keterampilan.

3. Variabel keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Keterampilan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, dalam rangka menghadapi kompetitor serta dengan adanya teknologi yang baru atas penggunaannya sehingga karyawan dipandang sangat perlu untuk diikuti dalam pelatihan sehingga berimplikasi terhadap keterampilan yang dimilikinya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang juga hasilnya untuk perusahaan. PT. Bank Aceh Syariah juga memberikan pendidikan dan pelatihan yang baik kepada karyawannya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
4. Variabel pendidikan, pengetahuan dan keterampilan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Kinerja karyawan akan meningkat dengan pelatihan yang diberikan oleh Bank dan dengan ilmu yang dimiliki serta keterampilan yang semakin dikuasai akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam Bank Aceh Syariah Kantor Pusat.

5.2 Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan ialah:

1. Saran Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi mengenai pengaruh faktor pendidikan, pengetahuan dan keterampilan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dan menambahkan variabel-variabel yang belum diteliti pada penelitian ini, serta lokasi penelitian yang berbeda dengan sampel yang lebih banyak.

2. Saran Praktis

Bagi pihak Bank Aceh Syariah diharapkan dapat meningkatkan pendidikan, ilmu pengetahuan serta keterampilan karyawan dan dapat terus memberikan pelatihan yang baik kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. (2018). *Teori-teori Pendidikan Berdasarkan Al-Qur'an*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. (2016). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri. *Skripsi UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung*
- Afwandi (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Di BPR Syariah Kota Mojokerto), *Journal of Islamic Economics Studies Volume 3 Nomor 2*
- Arfan dan Muhammad Ishak. (2017). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bachtiar, Harsja W. (2014). *Media Pendidikan: Pengertian, Pengembangan dan Pemanfaatannya*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Basruddin, (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo. *Skripsi IAIN Palopo*
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika
- Dartanto. 2019. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media

- Dazer (2018). Pengaruh Kemampuan Dan Keahlian Serta Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu). *Skripsi IAIN Bengkulu*
- Duddy dan Imron (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inovasi Global Solusindo di Jakarta Barat. *Jurnal Tabdir Peradaban Vol 1 No 3*.
- Dwiyogi, Wasis D. (2018). *Pembelajaran Berbasis Blended Learning*. Depok: Raja. Grafindo.
- Evaluni (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Keterampilan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada BPRS Bandar Lampung). *Skripsi UIN Raden Intan*.
- Fahmi, I. (2017). Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi Vol 1 No,1, 5-67*.
- Famela, (2015). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. *Artikel Ilmiah Mahasiswa Universitas Jember*.
- Faridah, N., & Lailatul Hikmah. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia. *Jurnal Perbankan Syariah Darussalam, Vol.1, No 1:73–84*.
- Firmansyah, Danang. (2015). Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 2 Nomor 1*

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM. SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Gumilar, (2015), Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pejanggik). *Skripsi Universitas Brawijaya*.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hariandja, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Lempang. (2022). Trust Pemediasi Pengaruh Sosialisasi, Pengetahuan Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kota Malang. *Tesis UIN Malik Ibrahim*
- Janie, D. N. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Kamil, Muhammad. (2010). *Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan*, Jakarta: Rineka Cipta, hal 21.
- Khaira (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang. *Skripsi IAIN Bukittinggi*.

- Lian Arcynthia M. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk. *Skripsi Universitas Hasanuddin*.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan. Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Maulini, A. (2020). Analisis Tingkat Kesehatan Bank Menggunakan Metode Camel (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Periode 2015-2017). *Skripsi UIN Ar-Raniry*.
- Moehariono, (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mohammad. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif - Kualitatif*. UIN Malang Press.
- Mowen, Michael Minor. (2012). *Perilaku Konsumen (Jilid 1)*,. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Mukhlis dan Miskarina. (2016). Pengetahuan Masyarakat Umum dan Santri Terhadap Bank Syariah. *Journal Of Economic and Management & Business*. 17 (1): 43-60.
- Mulyadi. (2011). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muzerika, (2019). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. *Skripsi UIN Ar-Raniry*.
- Nazir, Moh. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2018). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nur'aeni (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank

- Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. *Jurnal MAPS (Manajemen Perbankan Syariah)*.
- Nurannisa (2020). Pengaruh Keterampilan, Knowledge dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bni Syariah Palangka Raya. *Skripsi IAIN Palangka Raya*.
- Pritania, (2018). Pengaruh Knowledge Management dan Keterampilan serta Attitude terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda. *Jurnal Penelitian Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Riefad, M. R. (2022). Pengaruh Kemampuan, Keterampilan Dan Personality Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar. *Skripsi Universitas Bosowa*.
- Rivai, Veithzal, (2014). *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanto A, dan Budiman, (2013). *Pengetahuan dan Sikap dalam penelitian*. Jakarta: Akliia Suslia.
- Robbins, S.P. (2014), *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Indeks, Gramedia. Grup
- Sanusi, (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari. (2013). Studi Komparasi Model Pembelajaran STAD dengan Menggunakan Media Animasi Macromedia Flash Player dan Molymod pada Pembelajaran Kimia Materi Pokok Ikatan Kovalen Ditinjau dari Kreativitas Siswa Kelas X SMAN 2 Sukoharjo Tahun Pelajaran 2011/2012. *Jurnal Pendidikan Universitas Sebelas Maret Vol. 2 No. 2*.

- Sari, (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan. Kita Menulis.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sidik Priadana, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books
- Silalahi. (2017). *Asas-asas Manajemen*, Cetakan Ke-4, PT. Refika Aditama, Bandung
- Singarimbun, (2016). *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES
- Sudarmanto, (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suharso. (2017). *Metode penelitian kuantitatif bisnis*, Jakarta: Permata Puri. Media.
- Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&R*, Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru
- Sumarwan, Ujang. (2015). *Perilaku Konsumen Teori Penerapannya Dalam Pemasaran Edisi Kedua. Cetakan Ketiga*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sunyoto. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama
- Suryana. (2010). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Triana (2019). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, *Locus Of Control* Dan Etos Kerja Islam Terhadap

Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. *Skripsi*
UIN Sunan Kalijaga.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003

Wahyudi, Bambang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung: Sulita

Wahyuni (2020). Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan Dan
Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bprs
Muamalat Harkat Sukaraja. *Skripsi* IAIN Bengkulu.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo
Persada.

Widayatun. (2015). *Ilmu Perilaku, Cetakan Pertama*, Jakarta:
Rineka Cipta.

Widhianingrum, Wahna., (2017). Pengaruh Motivasi
Terhadap *Kinerja Karyawan*. BRI Syariah Magetan. *Jurnal*
Ilmiah Ekonomi Islam. 3 (03): 193-198.

Yani, (2014). *Hubungan Keuangan antara. Pemerintah Pusat dan*
Pemerintah Daerah di. Indonesia, Jakarta: PT Raja Grafindo
Persada.



LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Bpk/Ibu/Sdr

Di tempat

Dengan hormat, Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir Skripsi (TAS) yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan, Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat”** maka saya:

Nama : Maya Ariska Yusuf
NIM : 190603150
Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah

Bermaksud untuk memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu guna mengisi angket ini untuk keperluan penelitian. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr merupakan pendapat pribadi sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr alami. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban dianggap benar. Identitas dan keterangan yang telah Bapak/Ibu/Sdr berikan akan dijaga kerahasiaannya, sehingga tidak perlu ragu untuk memberikan jawaban karena hanya untuk kepentingan penelitian penyusun skripsi. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr dalam meluangkan waktu untuk mengisi angket ini peneliti mengucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian

- a. Bacalah pernyataan satu persatu.
- b. Isilah pernyataan tersebut dengan jawaban yang sesuai dan isilah pernyataan pada identitas responden dengan cara memberikan tanda check list (✓) pada kolom jawaban.
- c. Setiap pernyataan pada kuesioner hanya ada satu pilihan jawaban, dengan alternatif jawaban sebagai berikut:
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 3 = Kurang Setuju (KS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- d. Jika ada pernyataan yang tidak dimengerti atau ragu, silahkan tanyakan langsung dengan yang menyebarkan kuesioner.
- e. Setelah selesai menjawab, silahkan baca kembali apakah jawaban yang telah diberikan sudah sesuai atau belum.

KUESIONER

1	Nama	(boleh tidak di isi)		
2	Alamat			
3	Posisi/Jabatan			
4	Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan	
5	Usia	<input type="checkbox"/> < 20 Tahun	<input type="checkbox"/> 40-49 Tahun	
		<input type="checkbox"/> 20-29 Tahun	<input type="checkbox"/> > 50 Tahun	
		<input type="checkbox"/> 30-39 Tahun		
6	Pendidikan Terakhir	<input type="checkbox"/> SMA	<input type="checkbox"/> S2	
		<input type="checkbox"/> DIPLOMA III	<input type="checkbox"/> Lainnya....	
		<input type="checkbox"/> SI		
7	Lama bekerja di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat	<input type="checkbox"/> 1 Tahun	<input type="checkbox"/> > 6 Tahun	
		<input type="checkbox"/> 2 – 3 Tahun		
		<input type="checkbox"/> 4 – 5 Tahun		

Pendidikan (X₁)

No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tingkat pendidikan terakhir saya sudah memenuhi syarat minimal bekerja di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat					
2	Bagi saya latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan kebutuhan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat					
3	Pengetahuan yang saya miliki dapat mendukung kinerja operasional di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat					
4	Disiplin ilmu yang saya dapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan saya di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat					

Pengetahuan (X₂)

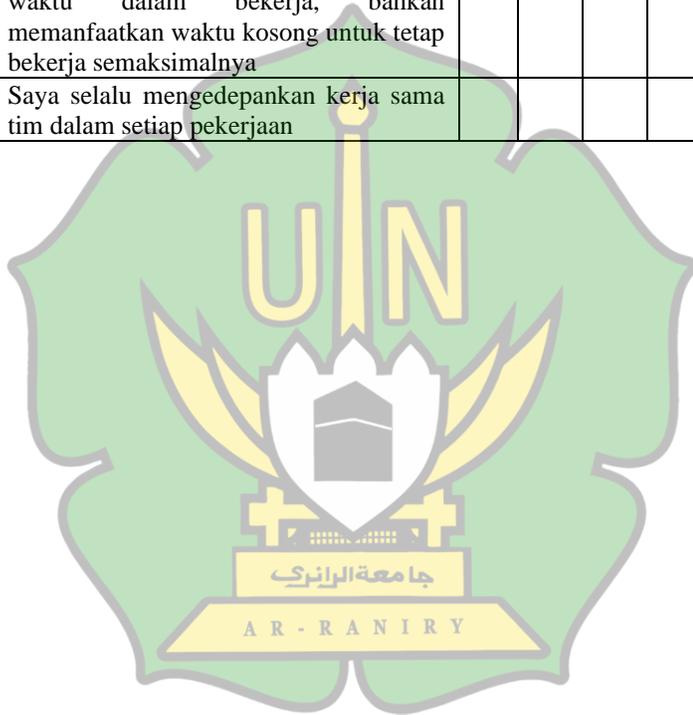
No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan banyak tentang Bank Syariah					
2	Saya memahami berbagai ketentuan menjadi karyawan di Bank Aceh Syariah Kantor Pusat					
3	Saya mengaplikasikan apa yang saya ketahui tentang tugas pekerjaan dalam melayani nasabah					
4	Saya menganalisa terlebih dahulu apa yang saya ketahui untuk direalisasikan dalam bekerja					
5	Saya melakukan evaluasi terlebih dahulu terhadap semua informasi terkait pekerjaan saya					

Keterampilan (X₃)

No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menguasai penyelesaian terhadap setiap pekerjaan yang dibebankan					
2	Setiap pekerjaan selalu saya kerjakan dengan teliti					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya didukung dengan berbagai pengalaman					
4	Saat banyaknya pekerjaan, saya selalu dapat mengendalikan diri					
5	Saya selalu percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat					
6	Saya selalu komitmen terhadap pekerjaan					

Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja selalu mengikuti Standar Operasional yang sudah ditetapkan pihak Bank					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak setiap jam kerja					
3	Saya tidak pernah membuang-buang waktu dalam bekerja, bahkan memanfaatkan waktu kosong untuk tetap bekerja semaksimalnya					
4	Saya selalu mengedepankan kerja sama tim dalam setiap pekerjaan					



Lampiran II

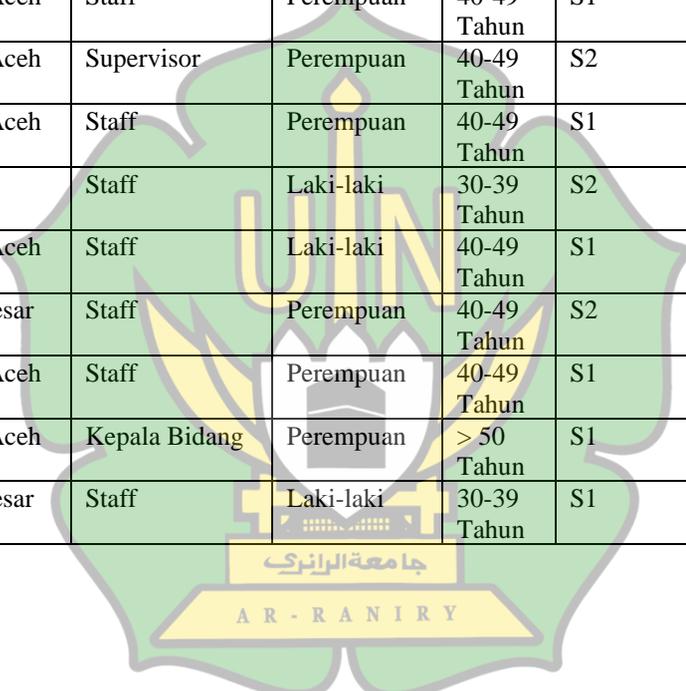
Data Karakteristik Responden

Alamat	Posisi/Jabatan	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama bekerja
Banda Aceh	Kepala Bidang	Perempuan	> 50 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Perempuan	30-39 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Kepala Bidang	Perempuan	> 50 Tahun	S1	> 6 Tahun
Aceh Besar	Staff	Laki-laki	40-49 Tahun	S2	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Perempuan	30-39 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	D3	> 6 Tahun
Banda Aceh	Pelaksana Administrasi	Perempuan	20-29 Tahun	S1	4 - 5 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	D3	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	S1	1 Tahun
Aceh Besar	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Kepala Bidang	Laki-laki	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Supervisor	Perempuan	> 50 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Auditor	Laki-laki	30-39 Tahun	S1	> 6 Tahun
Aceh Besar	Staff	Perempuan	30-39 Tahun	S1	> 6 Tahun
Aceh Besar	Staff	Perempuan	30-39 Tahun	S2	4 - 5 Tahun
Banda Aceh	Auditor	Perempuan	40-49 Tahun	S2	> 6 Tahun
Banda aceh	Kepala Bidang	Laki-laki	> 50 Tahun	S1	1 Tahun

Aceh Besar	Auditor	Laki-laki	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	S1	4 - 5 Tahun
Banda Aceh	Staff	Perempuan	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	D3	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	40-49 Tahun	D3	> 6 Tahun
Banda Aceh	Kepala bidang	Laki-laki	40-49 Tahun	D3	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Perempuan	> 50 Tahun	S1	> 6 Tahun
Aceh Besar	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Perempuan	30-39 Tahun	S1	4 - 5 Tahun
Banda Aceh	Staff	Perempuan	> 50 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	S1	2 - 3 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	40-49 Tahun	S2	> 6 Tahun
Banda Aceh	Kepala Bidang	Laki-laki	40-49 Tahun	S2	> 6 Tahun
Banda Aceh	Kepala Bidang	Laki-laki	> 50 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Sekretaris	Perempuan	30-39 Tahun	S2	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	S2	2 - 3 Tahun
Banda Aceh	Staff	Perempuan	30-39 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Kepala Bidang	Laki-laki	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun

Banda Aceh	Kepala Bidang	Laki-laki	40-49 Tahun	S2	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	40-49 Tahun	S2	> 6 Tahun
Aceh Besar	Staff	Perempuan	40-49 Tahun	S2	> 6 Tahun
Aceh Besar	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Perempuan	30-39 Tahun	S1	> 6 Tahun
Aceh Besar	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	S1	4 - 5 Tahun
Banda Aceh	Operator	Perempuan	30-39 Tahun	SMA/SM K	> 6 Tahun
Banda Aceh	Kepala Bidang	Laki-laki	> 50 Tahun	S1	> 6 Tahun
Aceh Besar	Staff	Laki-laki	40-49 Tahun	SMA/SM K	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	> 50 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Perempuan	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun
Aceh Besar	Kepala Bidang	Laki-laki	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun
Aceh Besar	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Perempuan	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Auditor	Laki-laki	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun
Aceh Besar	Staff	Laki-laki	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun
Aceh Besar	Supervisor	Perempuan	40-49 Tahun	S2	> 6 Tahun
Aceh Besar	Staff	Perempuan	20-29 Tahun	S1	2 - 3 Tahun
Banda Aceh	Kepala Bidang	Laki-laki	40-49 Tahun	S2	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Perempuan	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Kepala Bidang	Laki-laki	40-49 Tahun	S2	> 6 Tahun

Banda Aceh	Kepala Bidang	Perempuan	40-49 Tahun	S2	> 6 Tahun
Aceh Besar	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	S1	4 - 5 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	40-49 Tahun	S2	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Kepala Bidang	Laki-laki	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Perempuan	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Supervisor	Perempuan	40-49 Tahun	S2	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Perempuan	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun
-	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	S2	4 - 5 Tahun
Banda Aceh	Staff	Laki-laki	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun
Aceh Besar	Staff	Perempuan	40-49 Tahun	S2	> 6 Tahun
Banda Aceh	Staff	Perempuan	40-49 Tahun	S1	> 6 Tahun
Banda Aceh	Kepala Bidang	Perempuan	> 50 Tahun	S1	> 6 Tahun
Aceh Besar	Staff	Laki-laki	30-39 Tahun	S1	> 6 Tahun



Lampiran III

Hasil Penyebaran Kuesioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24
5	3	5	3	16	4	4	5	5	5	23
5	5	5	4	19	4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19
5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	20	4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	19	4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	21
5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	17	3	4	4	4	4	19
4	4	4	5	17	3	3	4	4	4	18
5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	17	4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	23

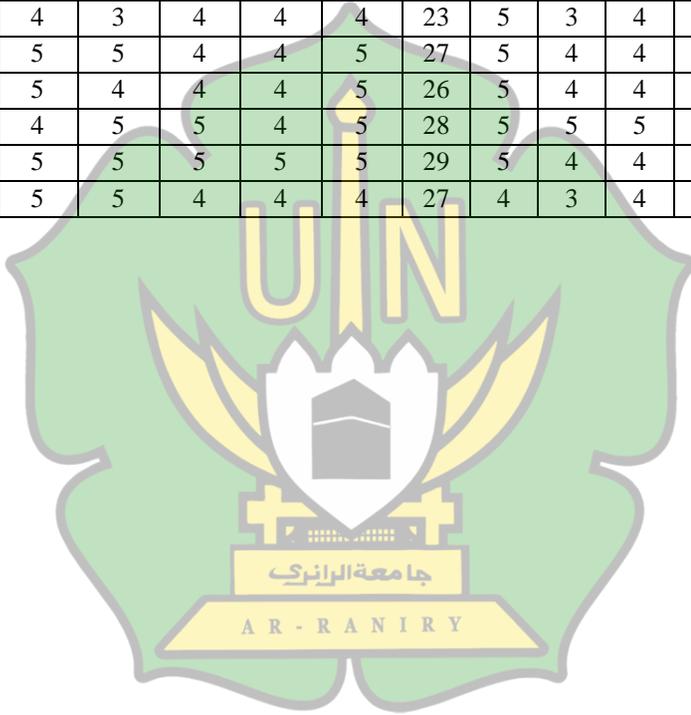
5	5	5	5	20	2	4	4	5	4	19
4	5	4	4	17	4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	23
4	4	4	5	17	4	5	5	5	5	24
3	4	5	4	16	4	4	4	5	4	21
5	4	4	5	18	4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	17	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24
5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
2	5	4	4	15	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	19	4	4	5	5	5	23
4	4	4	5	17	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	15	4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	16	4	3	4	5	5	21
4	4	5	4	17	4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	17	4	4	4	5	4	21
4	5	4	5	18	4	4	5	5	4	22
5	4	5	5	19	4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	20	4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	3	4	3	14	4	4	5	5	5	23

4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	20	3	4	4	4	4	19
5	4	5	5	19	4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	19	4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	16	4	5	5	5	4	23
5	5	5	4	19	4	4	4	5	5	22

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
4	5	5	4	5	5	28	5	4	5	5	19
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	5	25	4	3	5	4	16
5	5	5	4	5	5	29	5	4	2	4	15
4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	16
4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	5	18
4	5	4	4	5	5	27	5	5	4	5	19
3	4	3	3	4	4	21	4	3	4	5	16
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	5	19
4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	5	18
5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	5	5	4	4	5	27	5	4	5	4	18
4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	5	18
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	5	17
4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15
4	5	4	5	4	5	27	5	4	5	5	19
4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	4	14

2	4	4	4	4	4	22	4	3	4	4	15
4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	5	18
5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	4	14
4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15
4	5	4	4	5	5	27	5	3	4	5	17
5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	5	18
4	5	4	4	5	5	27	5	3	4	4	16
3	5	5	3	4	5	25	5	3	4	5	17
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	5	5	4	4	5	27	5	4	5	4	18
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	4	4	5	3	5	25	5	4	3	3	15
5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	5	19
4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	5	18
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	17
4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	5	17
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	17
5	5	5	4	4	4	27	4	3	3	5	15
4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	4	17
5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	4	18
4	4	4	4	5	5	26	5	4	4	5	18
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	5	4	4	5	5	27	5	4	5	5	19
3	4	3	3	4	4	21	5	4	3	5	17
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	5	17
4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	5	17
4	5	4	4	5	5	27	5	4	4	5	18
5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	5	18
4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	4	14
5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	18
4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	5	25	4	3	3	4	14
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16

5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	19
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
3	4	4	3	4	4	22	4	3	4	4	15
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	5	18
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	5	24	5	3	4	4	16
4	4	3	4	4	4	23	5	3	4	5	17
4	5	5	4	4	5	27	5	4	4	5	18
4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	5	18
5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	5	18
5	5	5	4	4	4	27	4	3	4	4	15



Lampiran IV

Hasil Olah Data

Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Pendidikan

Statistics						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
N	Valid	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.51	4.50	4.53	4.50	18,0405
Median		5.00	5.00	5.00	5.00	18,0000
Std. Deviation		.602	.579	.503	.555	1,83153
Minimum		2	3	4	3	14,00
Maximum		5	5	5	5	20,00

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	1	1.4	1.4	2.7
	4	31	41.9	41.9	44.6
	5	41	55.4	55.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	31	41.9	41.9	45.9
	5	40	54.1	54.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	47.3	47.3	47.3
	5	39	52.7	52.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	33	44.6	44.6	47.3
	5	39	52.7	52.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14,00	1	1.4	1.4	1.4
	15,00	2	2.7	2.7	4.1

	16,00	20	27.0	27.0	31.1
	17,00	11	14.9	14.9	45.9
	18,00	4	5.4	5.4	51.4
	19,00	8	10.8	10.8	62.2
	20,00	28	37.8	37.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Pengetahuan

Statistics							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
N	Valid	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.09	4.32	4.50	4.59	4.46	21,9730
Median		4.00	4.00	4.50	5.00	4.00	22,0000
Std. Deviation		.528	.526	.503	.494	.528	2,03378
Minimum		2	3	4	4	3	18,00
Maximum		5	5	5	5	5	25,00

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	4	5.4	5.4	6.8
	4	56	75.7	75.7	82.4
	5	13	17.6	17.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	46	62.2	62.2	64.9
	5	26	35.1	35.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	50.0	50.0	50.0
	5	37	50.0	50.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	40.5	40.5	40.5
	5	44	59.5	59.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4

	4	38	51.4	51.4	52.7
	5	35	47.3	47.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18,00	1	1.4	1.4	1.4
	19,00	5	6.8	6.8	8.1
	20,00	20	27.0	27.0	35.1
	21,00	8	10.8	10.8	45.9
	22,00	8	10.8	10.8	56.8
	23,00	10	13.5	13.5	70.3
	24,00	11	14.9	14.9	85.1
	25,00	11	14.9	14.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Keterampilan

Statistics								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
N	Valid	74	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.14	4.42	4.31	4.15	4.26	4.59	25,8649
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	26,0000
Std. Deviation		.604	.549	.595	.515	.525	.494	2,41754
Minimum		2	3	3	3	3	4	20,00
Maximum		5	5	5	5	5	5	30,00

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	6	8.1	8.1	9.5
	4	49	66.2	66.2	75.7
	5	18	24.3	24.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	39	52.7	52.7	55.4
	5	33	44.6	44.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.8	6.8	6.8
	4	41	55.4	55.4	62.2
	5	28	37.8	37.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.8	6.8	6.8
	4	53	71.6	71.6	78.4
	5	16	21.6	21.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	49	66.2	66.2	70.3
	5	22	29.7	29.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X3.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	40.5	40.5	40.5
	5	44	59.5	59.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20,00	1	1.4	1.4	1.4
	21,00	2	2.7	2.7	4.1
	22,00	2	2.7	2.7	6.8
	23,00	4	5.4	5.4	12.2
	24,00	17	23.0	23.0	35.1
	25,00	9	12.2	12.2	47.3
	26,00	7	9.5	9.5	56.8
	27,00	15	20.3	20.3	77.0
	28,00	4	5.4	5.4	82.4
	29,00	6	8.1	8.1	90.5
	30,00	7	9.5	9.5	100.0
Total	74	100.0	100.0		

Kinerja Karyawan

Statistics						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
N	Valid	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.59	3.89	4.11	4.54	17,1351
Median		5.00	4.00	4.00	5.00	17,0000
Std. Deviation		.494	.587	.632	.528	1,65789
Minimum		4	3	2	3	14,00
Maximum		5	5	5	5	20,00

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	40.5	40.5	40.5
	5	44	59.5	59.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	23.0	23.0	23.0
	4	48	64.9	64.9	87.8
	5	9	12.2	12.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	8	10.8	10.8	12.2
	4	47	63.5	63.5	75.7
	5	18	24.3	24.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	32	43.2	43.2	44.6
	5	41	55.4	55.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14,00	4	5.4	5.4	5.4
	15,00	8	10.8	10.8	16.2
	16,00	18	24.3	24.3	40.5
	17,00	11	14.9	14.9	55.4
	18,00	17	23.0	23.0	78.4
	19,00	9	12.2	12.2	90.5
	20,00	7	9.5	9.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.471**	.632**	.451**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74
X1.2	Pearson Correlation	.471**	1	.635**	.618**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74
X1.3	Pearson Correlation	.632**	.635**	1	.564**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74
X1.4	Pearson Correlation	.451**	.618**	.564**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74
X1	Pearson Correlation	.788**	.833**	.854**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan

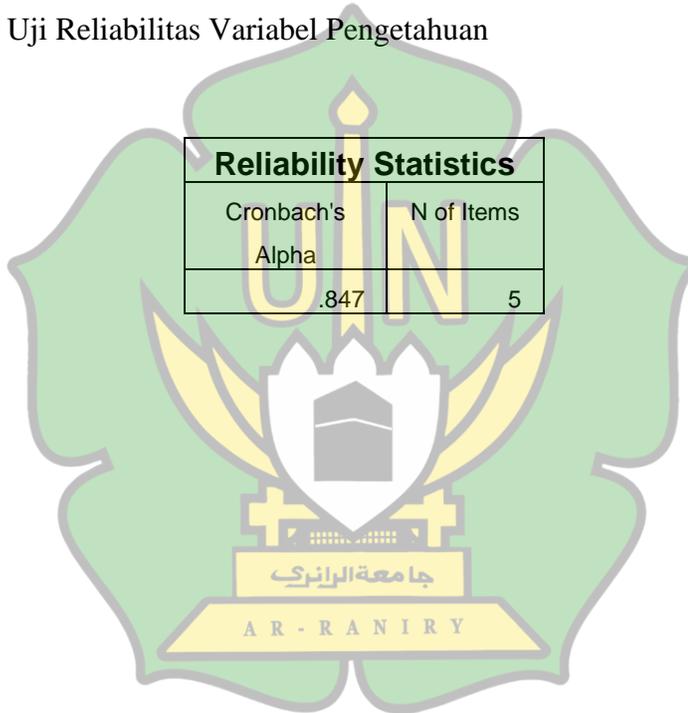
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	4

Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.529**	.490**	.359**	.431**	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X2.2	Pearson Correlation	.529**	1	.621**	.460**	.442**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X2.3	Pearson Correlation	.490**	.621**	1	.661**	.567**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X2.4	Pearson Correlation	.359**	.460**	.661**	1	.723**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X2.5	Pearson Correlation	.431**	.442**	.567**	.723**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74

X2	Pearson Correlation	.717**	.776**	.843**	.807**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengetahuan



Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan

Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.405**	.567**	.551**	.321**	.369**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X3.2	Pearson Correlation	.405**	1	.644**	.406**	.477**	.533**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X3.3	Pearson Correlation	.567**	.644**	1	.518**	.355**	.481**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X3.4	Pearson Correlation	.551**	.406**	.518**	1	.313**	.348**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.007	.002	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X3.5	Pearson Correlation	.321**	.477**	.355**	.313**	1	.407**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.002	.007		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74

X3.6	Pearson Correlation	.369**	.533**	.481**	.348**	.407**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X3	Pearson Correlation	.744**	.786**	.820**	.709**	.643**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterampilan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.414**	.318**	.536**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000	.000
	N	74	74	74	74	74
Y.2	Pearson Correlation	.414**	1	.438**	.368**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	74	74	74	74	74
Y.3	Pearson Correlation	.318**	.438**	1	.315**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.006	.000
	N	74	74	74	74	74
Y.4	Pearson Correlation	.536**	.368**	.315**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.006		.000
	N	74	74	74	74	74
Y	Pearson Correlation	.736**	.762**	.731**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74

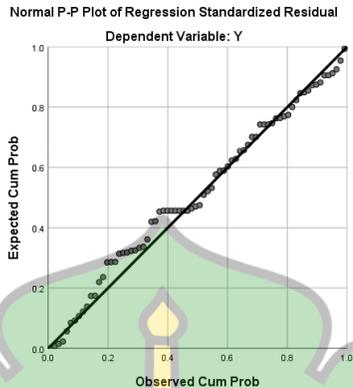
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.719	4

Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Probability Plot



Hasil Uji One Sample Kolmogorov

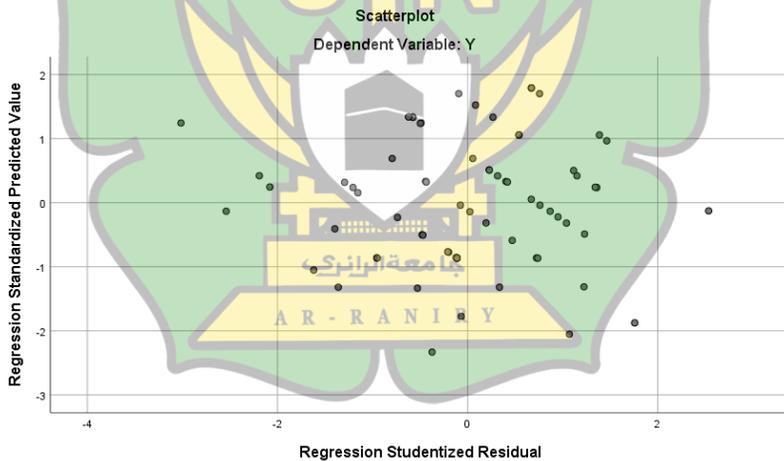
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18432944
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.043
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pendidikan	.671	1.490
	Pengetahuan	.633	1.579
	Keterampilan	.626	1.597

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Tabel Analisis Linear Berganda dan Hasil Uji Parsial (Uji t)

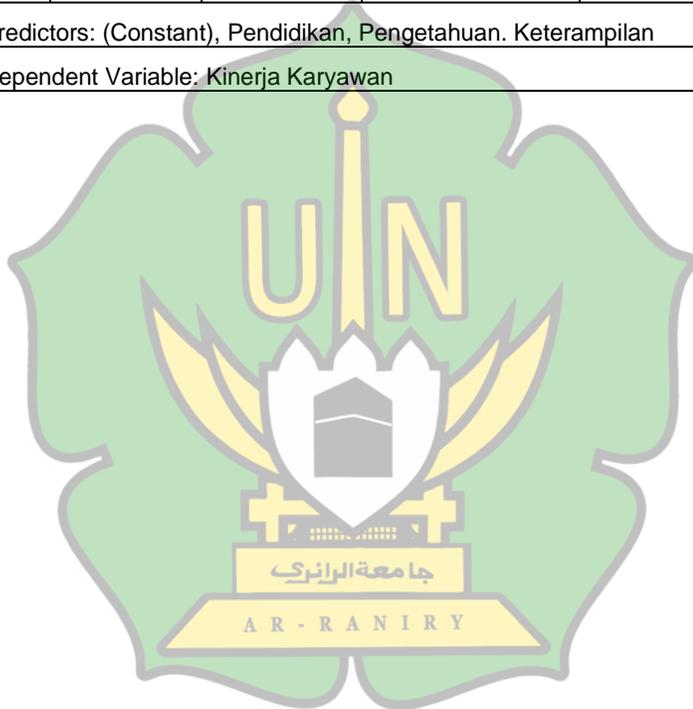
Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.812	1.804		2.113	.038
	Pendidikan	.002	.094	.002	.023	.982
	Pengetahuan	.103	.087	.127	1.182	.241
	Keterampilan	.426	.074	.621	5.755	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.256	3	32.752	22.391	.000 ^b
	Residual	102.392	70	1.463		
	Total	200.649	73			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan						

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.468	1,20944
a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				



Lampiran V

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

Lampiran VI

Tabel t

df \ Pr	0.2	0.1	0.0	0.02	0.0	0.00	0.00
	0.5	0.2	0.1	0.05	0.0	0.01	0.00
41	0.6805	1.3025	1.6828	2.0195	2.4208	2.7011	3.3012
42	0.6803	1.3020	1.6819	2.0180	2.4184	2.6980	3.2959
43	0.6802	1.3015	1.6810	2.0166	2.4162	2.6951	3.2908
44	0.6801	1.3010	1.6802	2.0153	2.4141	2.6922	3.2860
45	0.6799	1.3006	1.6794	2.0141	2.4121	2.6895	3.2814
46	0.6798	1.3002	1.6786	2.0129	2.4101	2.6870	3.2771
47	0.6797	1.2998	1.6779	2.0117	2.4083	2.6845	3.2729
48	0.6796	1.2994	1.6772	2.0106	2.4065	2.6822	3.2689
49	0.6795	1.2990	1.6765	2.0095	2.4048	2.6799	3.2650
50	0.6794	1.2987	1.6759	2.0085	2.4032	2.6777	3.2614
51	0.6793	1.2983	1.6752	2.0075	2.4017	2.6757	3.2578
52	0.6792	1.2980	1.6746	2.0066	2.4002	2.6737	3.2545
53	0.6791	1.2977	1.6741	2.0057	2.3987	2.6718	3.2512
54	0.6790	1.2974	1.6735	2.0048	2.3974	2.6699	3.2481
55	0.6789	1.2971	1.6730	2.0040	2.3960	2.6682	3.2451
56	0.6789	1.2968	1.6725	2.0032	2.3948	2.6665	3.2422
57	0.6788	1.2965	1.6720	2.0024	2.3935	2.6648	3.2394
58	0.6787	1.2963	1.6715	2.0017	2.3923	2.6632	3.2368
59	0.6786	1.2960	1.6710	2.0010	2.3912	2.6617	3.2342
60	0.6786	1.2958	1.6706	2.0003	2.3901	2.6602	3.2317
61	0.6785	1.2955	1.6702	1.9996	2.3890	2.6588	3.2293
62	0.6784	1.2953	1.6698	1.9989	2.3880	2.6574	3.2269
63	0.6784	1.2951	1.6694	1.9983	2.3870	2.6561	3.2247
64	0.6783	1.2949	1.6690	1.9977	2.3860	2.6548	3.2225
65	0.6782	1.2947	1.6686	1.9971	2.3851	2.6536	3.2204
66	0.6782	1.2945	1.6682	1.9965	2.3841	2.6523	3.2183
67	0.6781	1.2943	1.6679	1.9960	2.3833	2.6512	3.2163
68	0.6781	1.2941	1.6675	1.9954	2.3824	2.6500	3.2144
69	0.6780	1.2939	1.6672	1.9949	2.3816	2.6489	3.2126
70	0.6780	1.2937	1.6669	1.9944	2.3808	2.6479	3.2107
71	0.6779	1.2935	1.6666	1.9939	2.3800	2.6468	3.2090
72	0.6779	1.2934	1.6662	1.9934	2.3792	2.6458	3.2073
73	0.6778	1.2932	1.6660	1.9930	2.3785	2.6448	3.2056

Lampiran VII

Tabel f

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS PRIBADI

Nama : Maya Ariska Yusuf
NIM : 190603150
Tempat/Tgl. Lahir : Banda Aceh/7 Mei 2001
Status : Belum Menikah
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jl. Rumoh Aceh No.3, Peuniti
Nomor Hp : 082383763734
Email : 190603150@student.ar-raniry.ac.id

RIWAYAT PENDIDIKAN

2007 – 2013 : SD Negeri 3 Banda Aceh
2013 – 2016 : SMP Negeri 16 Banda Aceh
2016 – 2019 : SMK Negeri 1 Banda Aceh
2019 – Sekarang : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

IDENTITAS ORANG TUA

Nama Ayah : M. Yusuf Daud
Nama Ibu : Jamilah Ali
Pekerjaan : Wiraswasta
Alamat Orang Tua : Jl. Rumoh Aceh No.3, Peuniti