

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK SYARIAH**

(Studi Kasus di BTN Syariah KCS Semarang)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S.E)**



Disusun Oleh :

AVITA PUJI ILLAHI

(1505036075)

**S1 PERBANKAN SYAR'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2019

Choirul Huda, M.Ag

NIP. 19760109 200501 1 002

Perum Bukit Beringin Asri D.20, Tambak Aji Ngaliyan Semarang

Arif Afendi, SE., MSe

NIP. 19850526 201503 1 002

Poncoharjo Rt 03 Rw 02 Kec. Bonang Kab. Demak

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

A.n. Sdr. Avita Puji Illahi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi dari saudara:

Nama : Avita Puji Illahi

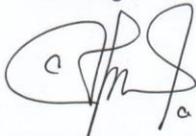
NIM : 1505036075

Judul Skripsi : **Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Study Kasus Di BTN Syariah KCS Semarang)**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Pembimbing I



Choirul Huda, M.Ag

NIP. 19760109 200501 1 002

Semarang, 25 Juni 2019

Pembimbing II



Arif Afendi, SE., MSe

NIP. 19850526 201503 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp. (024) 7608454 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Avita Puji Illahi
N I M : 1505036075
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 Perbankan Syariah
Judul : **PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH (Studi Kasus di BTN Syariah KCS Semarang)**

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan LULUS pada tanggal:

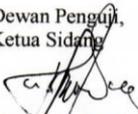
03 Juli 2019

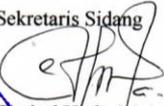
Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun akademik 2018/2019.

Semarang, 08 Juli 2019

Dewan Penguji,
Ketua Sidang

Sekretaris Sidang


Drs. H. Hasyim Syarban,
NIP. 19570913 198203 1 000


Choirul Huda, M. Ag
NIP. 19760109 200710 2 002

Penguji I

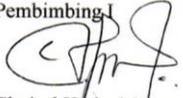
Penguji II

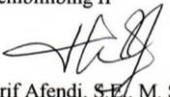

Dr. Ari Kristin P. S.E., M. Sc.
NIP. 19790512 200501 1 004


Dr. Ali Murtadho, M. Ag.
NIP. 19710830 199803 1 003

Pembimbing I

Pembimbing II


Choirul Huda, M. Ag
NIP. 19760109 200710 2 002


Arif Afendi, S.E., M. Sc.
NIP. 19850526/201503 1 002

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

(QS. Ar-Ra'd : 11)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT. Atas rahmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya kepada diri ini karena tiada daya dan upaya tanpa nikmat dan kekuatan dari-Nya. Sholawat serta salam kepada suri tauladan saya Nabi Agung Nabi Muhammad SAW yang mana saya nantikan syafaatnya dihari akhir nanti.

Dengan segala ketulusan hati karya ini saya persembahkan kepada :

1. Bapak Shodikun dan Ibu Halimatus Sa'diyah, kedua orang tua saya yang tak pernah berhenti untuk selalu memberikan limpahan kasih sayang yang tak ternilai harganya, serta yang selalu mengingatkan, mendidik dan mendoakan yang terbaik untuk keluarga dan anak-anaknya.
2. Hilda Rahma Maulidah (adik saya) yang selalu mendoakan dan mendukung saya, serta mendampingi saya selama ini.
3. Keluarga besar H. Munawwir dan H. Bukhori yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan selama ini.
4. Sahabat-sahabat karib saya, terkhusus Ahmad Fauzan yang selalu mendampingi dan memberikan motivasi, serta mendoakan saya selama ini.

DEKLARASI

Dengan kejujuran dan tanggungjawab, penulis menyatakan bahwa skripsi tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian skripsi ini tidak berisi pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan sebagai bahan rujukan.

Semarang, 7 Juli 2019

Deklator

Deklarator,

A handwritten signature in black ink is written over a green postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem at the top, the text 'KETERAI LEMPEL' in the middle, the number '6000' in large digits, and '6000 RUPIAH' at the bottom. A red floral emblem is also visible on the stamp.

Avita Puji Illahi

NIM. 1505036075

PEDOMAN TRANSLITERASI HURUF ARAB – LATIN

A. Konsonan

ء = a	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ‘	ي = y
ذ = dz	غ = gh	
ر = r	ف = f	

B. Diftong

اي	Ay
----	----

او	Aw
----	----

C. Syaddah (ّ-)

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya الطَّبَّ *at-thibb*.

D. Kata Sandang (... ال)

Kata Sandang (... ال) ditulis dengan *al*... misalnya الصناعات = *al-shina'ah*. *Al* ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

E. Ta' Marbutah (ة)

Setiap ta' marbutah ditulis dengan "h" misalnya المعيشة الطبيعية = *al-ma'isyah al-thabi'iyah*.

F. Lafzul Jalalah

Lafzul - jalalah (kata الله) yang berbentuk frase nomina di transliterasikan tanpa hamzah. Contoh: عبد الله = *Abdullah*

G. Vokal

1. Vokal Pendek

◌َ = Fathah ditulis "a" contoh فَتَحَ *fataha*

◌ِ = Kasroh ditulis "i" contoh عَلِمَ *'alima*

◌ُ = Dammah ditulis "u" contoh يَذْهَبُ *yazhabu*

2. Vokal Rangkap

يَ+وَ = Fathah dan ya mati ditulis “ai” contoh كَيْفَ *kaifa*

وُ+وَ = Fathah dan wau mati ditulis “au” contoh حَوْلَ *haulā*

3. Vokal Panjang

اَ+وَ = Fathah dan alif ditulis ā contoh قَالِ *qālā*

يَ+وِ = Kasroh dan ya ditulis ī contoh قِيْلِ *qīlā*

وُ+وِ = Dammah dan wau ditulis ū contoh يَقُولِ *yaqūlū*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KCS Semarang. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu melalui kuesioner (angket) dengan menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert dan dokumentasi yang diberikan kepada karyawan BTN Syariah KCS Semarang. Sampel yang diambil sebanyak 73 karyawan. Untuk menganalisis penulis menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara bersama-sama menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pendidikan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Pengalaman kerja, pendidikan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This research aimed to know the analysis of the influence of work experience, education, and work motivation on the employees' performance of BTN Syariah KCS Semarang. This research used primary data namely questionnaire which used likert scala as the calculation scale, and also documentation given by the employees' of BTN Syariah KCS Semarang. The semples of this research were 73 employees'. Ti analyse the data, the writer used multiple linier regretion method and SPSS 16 version.

The result of the research showed that work experience had positive and significant effect toward employees' performance, education had positive and significant effect toward employees' performance, and work motivation had positive but nit significant effect toward employees' performance. It showed that work experience, education, and work motivation had positive and significant effect toward employees' performance.

Keywords : work experience, education, work motivation, and employees' performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji syukur bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan segala taufiq, hidayah, karunia dan nikmat bagi hamba-Nya. khusus bagi penulis hingga saat ini masih diberikan kenikmatan berupa kesehatan dan akal sehat, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Study Kasus di BTN Syariah KCS Semarang). Shalawat dan salam semoga senantiasa abadi tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai sangpenerang jalan kehidupan umat manusia dari zaman kebodohan menuju zamankecerdasan.

Skripsi ini diajukan pada Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu perbankan syariah. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proses penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan, petunjuk, usaha, arahan, bimbingan, dan do'a yang diberikan oleh berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhibbin, M. Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. Imam Yahya, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Ibu Dra. Hj. Nur Huda, M.Ag. selaku ketua program studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
4. Bapak Choirul Huda, dan Bapak Arif Affendi, selaku dosen pembimbing I dan II yang dengan kesabaran membimbing dengan penuh keikhlasan dan memberi arahan, serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Ibu Prof. Mujibatun, selaku Wali Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
6. Bapak dan Ibu dosen program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, yang telah memberikan ilmunya kepada penulis sebagai bekal untuk masa depan.
7. Bapak Pudi Djunaidi selaku Branch Manager, yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian. Dan juga kepada seluruh karyawan BTN Syariah KCS Semarang yang telah membantu dalam kelancaran penelitian ini.
8. Sahabat-sahabat semua dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, yang telah memberikan dukungan, partisipasi dan doanya.

9. Sahabat-sahabat semua dari kos orange, yang telah memberikan dukungan, partisipasi dan doanya.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi bahasa, isi, maupun analisisnya, sehingga kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan demi sempurnanya skripsi ini. Dan penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang,2019

Hormat Saya,

Avita Puji Illahi

NIM. 1505036075

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI	vi
HALAMAN TRANSLITERASI	vii
HALAMAN ABSTRAK	x
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xv
HALAMAN DAFTAR TABEL	xviii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xx
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xxi

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Sistematika Penulisan	14

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori.....	16
2.1.1 Pengalaman Kerja.....	16
2.1.2 Pendidikan	20
2.1.3 Motivasi Kerja	28
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	42

2.2 Penelitian Terdahulu	52
2.3 Kerangka Berfikir	54
2.4 Hipotesis	55

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data.....	59
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	60
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	62
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional....	64
3.5 Teknik Analisis Data.....	67

BAB IV : HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian	75
4.1.1 Sejarah BTN Syariah KCS Semarang ...	75
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan BTN Syariah KCS Semarang	78
4.1.3 Struktur Organisasi BTN Syariah KCS Semarang	80
4.1.4 Produk-produk BTN Syariah KCS Semarang	81
4.2 Karakteristik Responden	89
4.2.1 Jenis Kelamin Responden.....	90
4.2.2 Usia Responden	90
4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	91
4.2.4 Masa Kerja Responden	92
4.2.5 Analisis Deskriptif Respdn	93

4.3 Hasil Penelitian	96
4.3.1 Uji Validitas.....	96
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	100
4.3.3 Uji Normalitas	101
4.3.4 Uji Multikolinieritas	104
4.3.5 Uji Heterokedastisitas.....	105
4.3.6 Uji Koefisien Determinasi	106
4.3.7 Uji Regresi Berganda.....	107
4.3.8 Uji Hipotesis	109
4.4 Pembahasan	113
4.4.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	115
4.4.2 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.....	115
4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	116
4.4.4 Uji F	118

BAB V : PENUTUP

5.1 Kesimpulan	119
5.2 Saran	120

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Wawancara Dan Survey Variabel Pengalaman Kerja	8
Tabel 1.2 Hasil Wawancara Dan Survey Variabel Pendidikan. 8	
Tabel1.3 Hasil Wawancara Dan Survey Variabel Motivasi Kerja	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	52
Tabel 3.1 Skala Penilaian Likert	63
Tabel 3.2 Definisi Oprasional Penelitian	65
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin90	
Tabel 4.2 Distribusi Usia Responden	91
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	91
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	93
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja.....	94
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pendidikan 94	
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	95
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	96
Tabel 4.9 Hasil Ujivaliditas Variabel Pengalaman Kerja	97
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan	98
Tabel4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	98
Tabel4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja.....	99

Tabel 4.13 Hasil Uji reliabilitas Variabel X1, X2, X3 Dan Y	100
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	101
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	104
Tabel 4.16 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	105
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	107
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	108
Tabel 4.19 Hasil Uji T	110
Tabel 4.20 Hasil Uji F.....	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BTN Syariah KCS Semarang	80
Gambar 4.2 Grafik P-Plot	103

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 7 Hasil Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Islam merupakan agama yang universal, dengan mengatur segala aspek yang menyanggung kehidupan terutama dalam bidang ekonomi. Hal ini kini menjadi titik pijak perkembangan ekonomi Islam atau syariah. Salah satu yang menjadi pilar ekonomi Islam atau syariah saat ini ialah lembaga keuangan syariah khususnya yaitu dalam sektor perbankan syariah.

Perbankan syariah merupakan sebuah lembaga keuangan syariah yang bergerak dalam bidang jasa yang menggunakan prinsip-prinsip syariah. Perbankan syariah di Indonesia terus berkembang dan perkembangan perbankan syariah di Indonesia menjadi tolok ukur keberhasilan eksistensi perbankan syariah.

Perkembangan perbankan syariah pada era reformasi ditandai dengan disetujuinya Undang-Undang No.10 Tahun 1998. Dalam Undang-Undang tersebut diatur dengan terperinci mengenai landasan hukum dan jenis-jenis usaha yang dapat dioperasikan dan diimplementasikan oleh bank syariah. Undang-Undang tersebut juga memberikan arahan bagi Bank

Konvensional untuk membuka cabang syariah atau bahkan mengubah diri secara keseluruhan menjadi bank syariah.¹

Undang-Undang No.21 tahun 2008 mengenai Perbankan Syariah menjelaskan pengertian perbankan syariah dan bank syariah. Perbankan syariah yaitu segala sesuatu yang menyangkut bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, mencakup kegiatan usaha, serta tata cara dan proses di dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Sedangkan Bank syariah merupakan bank yang menjalankan aktivitas usahanya dengan menggunakan landasan prinsip-prinsip syariah yang terdiri dari BUS (Bank Umum Syariah), BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah).²

Pertumbuhan dan perkembangan sektor industri lembaga keuangan syariah di Indonesia yang sudah cukup pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang memadai, sehingga berdampak pada praktik atau transaksi keuangan syariah dilapangan yang sering kali menyimpang. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang perbankan syariah ini sangat terbatas sehingga tenaga berpengalaman dan terdidik di bidang perbankan syariah kurang memadai. Tentunya kondisi ini cukup

¹Muhammad syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, Jakarta : Gema Insani Press, 2001., hlm. 26

²AndiMatalatta,<https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2008/21TAHUN2008UU.htm> diakses pada 23/01/2019 pukul 15:30

signifikan mempengaruhi produktivitas dan profesionalisme perbankan syariah itu sendiri.³

Sumber daya manusia memegang peranan cukup penting bagi keberhasilan suatu lembaga. Kualitas SDM dalam organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya suatu organisasi dalam konteks perbankan syariah. Dalam wadah organisasi Perbankan syariah harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, kinerja yang produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

Upaya untuk menciptakan SDM yang baik bukanlah sesuatu yang mudah, karena pada kenyataannya masih banyak dari SDM yang belum menguasai ketrampilan dan keahliannya dalam bidang yang dikerjakannya, oleh karena itu faktor yang mempengaruhi SDM yang baik dalam kinerja karyawan yaitu dengan pengalaman. Pengalaman kerja merupakan langkah untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan dalam penempatan sebagai upaya menciptakan efektifitas efisiensi kerja karyawan guna terciptanya SDM yang optimal bagi suatu perusahaan.

³Cut Nur Halimah,
<http://aceh.tribunnews.com/2016/05/18/problematika-sdm-perbankan-syariah>. diakses pada 23/01/2019 pukul 16:06

Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya di lihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja, namun bisa juga dilihat dari segi pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu. Pengalaman dalam pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kemampuan kerja karena semakin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya semakin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan.

Selain dari pengalaman kerja, salah satu upaya untuk menciptakan SDM yang baik yaitu dari pendidikan, karena pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi dari segi pola pikir, sikap dari SDM dan tingkah laku yang dimiliki oleh SDM tersebut. Sehingga SDM yang akan bergabung ke dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Dengan kata lain, kontribusi yang besar adalah kemampuan bekerja atau mengelola aktivitas karyawan untuk memberikan jasa lebih baik di perusahaan. Dengan harapan kontribusi ini maka suatu perusahaan dituntut untuk mengupayakan peningkatan kinerja SDM dengan memberikan berbagai macam arahan agar SDM tersebut terangsang untuk memperbaiki kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu pendidikan mempunyai perananan cukup penting bagi sumber daya manusia untuk menjalani hidup yang lebih baik. Selain dengan kontribusi yang besar, SDM yang bekerja di sector perbankan syariah juga masih di dominasi oleh SDM yang

mempunyai pendidikan non syariah, untuk itu perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan lainnya seperti peningkatan produk dan jasa layanan.

Menurut Euis Amalia Sumber Daya Manusia yang bekerja di sektor keuangan syariah masih didominasi oleh mereka yang berlatar belakang konvensional (90%) yang dibekali pelatihan singkat perbankan syariah. Hanya sekitar 10% yang berlatar belakang syariah. Fakta ini tentunya menunjukkan pengaruh terhadap kualitas “kesyariahan” industri yang ada. Fakta tersebut masih berlaku di tahun sekarang ini.⁴

Dari uraian diatas untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan berupa perbankan syariah, maka perlu kebijakan dalam pengembangan SDM agar mampu menumbuhkan rasa pertanggungjawaban karyawan terhadap perusahaan dengan cara merekrut karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya.

Kinerja juga seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan kinerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak

⁴ Euis Amalia dalam “*Jurnal Ekonomi Islam : Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia*”, <http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html?m=1> diakses tanggal 24/01/2019 pukul 09:05

karyawan terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok di perusahaan harus memiliki kinerja yang baik dan kesadaran untuk saling bekerja sama serta mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk dapat mendukung semua kebutuhan perusahaan.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan memberi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat kehadiran, hasil kerja membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan bidang yang diketahuinya.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam sebuah team. Karena itu seorang pimpinan atau manajer harus dapat menetapkan sasaran kerja untuk karyawan agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif.

Motivasi merupakan salah satu upaya untuk mencipatakan kinerja karyawan yang baik selain dari

pengalaman kerja dan pendidikan. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan atau manajer untuk bisa memotivasi para karyawannya, diantaranya dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide dalam proses pengambilan keputusan, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai mereka. Setelah karyawan mendapat motivasi yang tinggi, semangat kerjanya pun semakin tinggi pula sehingga bisa mencapai apa yang diharapkan perusahaan. Perusahaan pun mengapresiasi hasil kerja yang telah dicapai karyawan sehingga karyawan pun akan mendapatkan kepuasan atas apa yang telah dicapainya dari hasil pekerjaannya.

Dalam hal ini peneliti akan mencoba meneliti mengenai Sumber Daya Manusia yang ada di BTN Syariah Cabang Semarang. BTN Syariah merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang tergabung dalam Unit Usaha Syariah. BTN Syariah masih menginduk pada PT.BTN persero Tbk. Unit Usaha BTN Syariah ini sudah ada sejak tahun 2004, dan sudah berkembang cukup pesat dengan mempunyai 119 kantor cabang dan kantor cabang pembantu.

Berdasarkan pengamatan awal di BTN Syariah KCS Semarang, Salah satu karyawan dibagian administrasi dokumen menyatakan bahwa faktor pendukung untuk kinerja yang baik yaitu dilihat dari pengalaman, pendidikan dan motivasi yang

dimiliki oleh setiap karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BTN Syariah KCS Semarang.

Tabel 1.1

Mepunyai Pengalaman Kerja	Tidak Mempunyai Pengalaman Kerja
30%	70%

Sumber : hasil wawancara dan survey karyawan BTN Syariah KCS Semarang

Dari data hasil wawancara dan survey pada tabel 1.1 diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di BTN Syariah KCS Semarang belum mempunyai banyak pengalaman. Hal ini dibuktikan dengan presentase yang lebih besar 70% dibandingkan dengan yang sudah mempunyai pengalaman kerja presentasinya hanya sebesar 30% saja, sehingga masih dibutuhkan pelatihan ataupun motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu juga banyak dari karyawan yang masih fresh graduate sehingga mereka hanya sebatas menguasai teori yang diperoleh di bangku pendidikan.

Tabel 1.2

Sesuai Pendidikan	Tidak Sesuai Pendidikan
40%	60%

Sumber : hasil wawancara dan survey karyawan BTN Syariah KCS Semarang

Dari data hasil wawancara dan survey pada tabel 1.2 diatas, peneliti menyimpulkan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan BTN Syariah KCS Semarang ini berbeda-beda, baik lulusan ekonomi syariah ataupun yang lain. Hal ini dibuktikan dengan presentase yang sesuai bidang pendidikannya lebih kecil hanya 40% dari pada presentase yang tidak sesuai pendidikannya hanya 60%. Akan tetapi karyawan yang berasal dari jurusan ekonomi baik itu konvensional maupun syariah tidak selalu dianggap lebih produktif dibanding dengan jurusan di bidang ilmu pengetahuan lainnya.

Tabel 1.3

Mempunyai Motivasi	Tidak Mempunyai Motivasi
45%	55%

Sumber : hasil wawancara dan survey karyawan BTN Syariah KCS Semarang

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di BTN Syariah KCS Semarang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda dalam menerima motivasi. Hal ini dibuktikan dengan presentase yang mempunyai motivasi lebih kecil yaitu 45% dibandingkan dengan yang tidak mempunyai motivasi sebesar 55%.

Dari hasil wawancara dan survey diatas peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti tentang apakah pengalaman kerja, pendidikan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di BTN Syariah KCS Semarang. Oleh karena itu penyusun melakukan penelitian dengan sampel seluruh karyawan yang ada di BTN Syariah KCS Semarang tersebut.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang meneliti mengenai masing-masing variabel pengalaman kerja, pendidikan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Diantaranya mengenai variabel yaitu pengalaman kerja, menurut penelitian Diniaty dan Fairus (2014) hasil penelitiannya mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang maka kinerjanya akan semakin baik. Karena pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan yang ada dalam dunia kerja, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan.⁵

Menurut miranti dkk (2016) hasil penelitiannya menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik dan tinggi pendidikan

⁵Dewi Diniaty & Muhamad Fairus, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Uin Suska Ria*. Jurnal Sains, Teknologi dan Industri, Vol. 11, No. 2, Juni 2014.

seseorang maka akan semakin baik juga kinerjanya. Karena Pendidikan dapat menggambarkan besarnya pengaruh sikap dan perilaku dalam perkembangan pribadi secara utuh dan partisipasinya dalam mengerjakan aktivitas.⁶ Selain itu pendidikan juga merupakan salah satu kekuatan sosial yang ikut dibentuk dan membentuk masa depan manusia dengan sendirinya sehingga pada akhirnya pendidikan juga ikut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selain itu Diniaty dan Fairus (2014) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya untuk mencapai kinerja yang baik perlu memerhatikan tingkat pendidikan karyawannya agar sesuai dengan bidang atau jenis pekerjaan. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa yang akan datang.⁷

Menurut Slamet Riyadi (2011) hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja

⁶ Erien Miranti, Herkulana, &Yarlina Yacoub, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Program Pasca Sarjana Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak.

⁷ Dewi Diniaty & Muhamad Fairus, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Uin Suska Ria*. Jurnal Sains, Teknologi dan Industri, Vol. 11, No. 2, Juni 2014.

seseorang maka kinerjanya semakin baik. Menurutnya motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan.⁸ Selain itu Merianti dkk (2016) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi yang didapatkan maka kinerjanya akan semakin baik. Karena dengan motivasi yang diberikan baik dari manajer, kerabat kerja ataupun diri sendiri maka seseorang akan merasa terdorong untuk lebih giat dalam mencapai tujuan yang diinginkan.⁹

Dari uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul ***Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Di BTN Syariah KCS Semarang)***.

⁸Slamet Riyadi, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*, jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol.13, no. 1, Maret 2011

⁹ Erien Miranti, Herkulana, &Yarlina Yacoub, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawa*, Program Pasca Sarjana Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KCS Semarang?
2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KCS Semarang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KCS Semarang?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KCS Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KCS Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KCS Semarang.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Akademisi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya, mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

2. Bagi Praktisi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk sumber daya manusia yang terlibat dalam manajemen perbankan atau lembaga keuangan non-bank atau perusahaan-perusahaan lainnya.

1.4. Sistematika Penelitian

Dalam sistematika penulisan penelitian ini, penulis membaginya kedalam lima bab seperti yang dijabarkan dibawah ini:

- Bab I : Pendahuluan yang berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.
- Bab II : Landasan Teori yang mendiskripsikan tentang Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis
- Bab III : Metode Penelitian yang memaparkan tentang Rancangan Penelitian, Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional, Populasi dan Sampel, jenis dan

Sumber Data, metode pengumpulan data dan instrument penelitian.

Bab IV : Hasil Dan Pembahasan berisis tentang hasil pengujian instrument (validitas dan reabilitas), hasil pengujian deskripsi, hasil pengujian hipotesis pembahasan.

Bab V : Penutup berisi tentang kesimpulan dari seluruh uraian mulai dari bab terdahulu dan saran yang bisa menunjang peningkatan dari permasalahan yang dilakukan peneliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

1.1. Pengalaman Kerja

1.1.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb). Sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang.¹ Pengalaman kerja dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga dapat mengetahui tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Menurut Trijoko yang dikutip oleh Purwanto & Hermani DS (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Latihan berulang-

¹<https://kbbi.kemdikbud.go.id/d> akses pada Rabu 16/01/2019 pukul 10:26

ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang.²

Pengalaman kerja untuk karyawan dalam melaksanakan kewajibannya pada sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai peranan sangat penting. Seorang karyawan yang mempunyai banyak pengalaman kerja tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam sebuah pekerjaan. Selain itu karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih cepat tanggap dalam bekerja dan tidak membutuhkan waktu lama untuk beradaptasi dengan tugas yang akan dijalankan.

1.1.2. Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Menurut Bill Foster yang dikutip oleh Ayuk Wahdanfiari Adiba (2014) ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan dalam bekerja, yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

²Vicki Anggraeni Purwanto & Agus Hermani DS *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair*, jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.
- d. Jenis pekerjaan
Semakin banyak jenis pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka semakin banyak pula perolehan hasil dari pekerjaannya menjadi lebih baik.³

Ada beberapa macam tujuan seseorang dalam usaha untuk memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan dari pengalaman kerja yaitu :

- a) Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.

³Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*, skripsi S1 Perbankan Syariah, FEBI IAIN Tulung Agung. 2014

b) Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman

Allah :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^{صَلِّ} إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ ^{أَقْوَى} الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.”. (Al-Qashash 28 : 26)

Dalam artian ayat diatas bahwa kekuatan dan amanah dapat diaplikasikan melalui pengembangan SDM dalam konsep pengalaman kerja, dalam pengembangan Sumber Daya Manusia membutuhkan penilaian kebutuhan, tujuan, materi pelajaran, dan prinsip pembelajaran, semua itu merupakan modal untuk bekerja dalam dunia pekerjaan nantinya. Tanpa itu semua sepertinya pengembangan SDM kurang berjalan dengan optimal dan mungkin saja dari suatu perusahaan atau instansi tersebut kurang puas dengan hasil yang dicapai oleh karyawan. Disinilah peran pengalaman kerja sangat dibutuhkan untuk kelangsungan dalam bekerja karena adanya pengalaman kerja yang sesuai dengan

bidang yang telah ditekuni akan lebih mempermudah untuk seorang karyawan agar lebih baik dalam bekerja.⁴

1.2. Pendidikan

2.2.1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dapat diartikan sebagai proses perubahan sikap dan perilaku seseorang atau kelompok dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (proses, cara, perbuatan mendidik).⁵ Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan merupakan suatu tindakan untuk merubah sikap dan perilaku seseorang atau kelompok melalui upaya pelajaran dan pelatihan.

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan sesuatu terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai suatu tujuan.⁶

⁴Veitzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke praktik Manajemen Sumber Daya Islamia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2009., hal.323

⁵<https://kbbi.kemdikbud.go.id/d> akses pada Rabu 16/01/2019 pukul 13:25

⁶Dewi Diniaty & Muhamad Fairus, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Uin Suska Ria*. Jurnal Sains, Teknologi dan Industri, Vol. 11, No. 2, Juni 2014. hal.03

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Menurut Suhardjo yang dikutip oleh Miranti dkk (2016) dalam penelitiannya, “Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan”. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari.⁷

Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru. Pendidikan yang dilalui oleh karyawan sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki, karyawan akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Karyawan yang memiliki pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai

⁷ Erien Miranti, Herkulana, &Yarlina Yacoub, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Program Pasca Sarjana Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak.

pengembangan dimasa akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya perusahaan.⁸

Pendidikan pada dasarnya merupakan suatu usaha pengembangan SDM, yang dilakukan secara sistematis, programatis dan berjenjang. Agar dapat menghasilkan manusia-manusia yang berkualitas, yang dapat memberikan manfaat dan meningkatkan kualitas kinerja yang baik.

Pendidikan yang mampu mengubah kualitas diri yang dikehendaki oleh Islam yaitu dengan meningkatkan kualitas diri manusia yang dicapai melalui pendidikan, diharapkan dapat mencakup beberapa aspek, diantaranya :⁹

- a) Peningkatan kualitas berfikir (kecerdasan, kemampuan, analisis, kreatifitas dan visioner)
- b) Peningkatan kualitas moral (ketakwaan, kejujuran, ketabahan, keadilan dan tanggungjawab)
- c) Peningkatan kualitas kerja (etos kerja, ketrampilan, professional dan efisiensi)
- d) Peningkatan kualitas pengabdian (semangat berprestasi, sadar pengorbanan, kebanggaan terhadap tugas)

⁸Erien Miranti, Herkulana, Yarlina Yacoub, *Pengaruh Tingkat...,*hal.03

⁹Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lantabora Press, 2005., hal.136

- e) Peningkatan kualitas hidup (kesejahteraan materi dan rohani, ketentruman dan terlindunginya martabat dan harga diri).

Dalam firman Allah SWT Surat An-Nahl 16:125

أُدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَ
جَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۗ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ
سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

“serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk.” (Q.S. An-Nahl 16:125)
Dalam ayat diatas menerangkan bahwa, perkataan yang

jelas dan benar serta pekerjaan yang maksimal akan membedakan antara yang hak dan yang batil. Selanjutnya dijelaskan bahwa pengetahuan merupakan sarana untuk mengembangkan SDM menuju era Globalisasi yang penuh tantangan. Penempatan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan tidak menjamin karyawan akan sukses dalam pekerjaannya. Karyawan yang masih baru belum sepenuhnya mengetahui peranan dan tanggungjawab mereka, serta permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan yang harus diseimbangkan.¹⁰

¹⁰Veitzal Rivai, *Islamic Humen Capital dari Teori ke praktik...*, hal. 288

Latar belakang pendidikan mempunyai peranan cukup penting dalam kaitannya dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer di beberapa perusahaan atau instansi. Sumber Daya Manusia yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Serta dapat menghasilkan karyawan yang kinerjanya baik dan membuat persaingan dalam perusahaan atau instansi itu lebih ketat di era milenial ini.

Menurut Simamora yang dikutip oleh Vera Nitta Turure (2013), pendidikan dibedakan menjadi dua jenis yaitu :¹¹

1. Pendidikan umum yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.
2. Pendidikan kejuruan yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan mempunyai dua sisi, yaitu antara tugas dan jenjang pendidikan

¹¹Vera Nitta Turure, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*, Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013, hal.10-19

yang ditempuh serta kesesuaian jurusan dalam bidang ilmu yang telah diambil saat masih dibangku pendidikan.

a. Jenjang pendidikan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 BAB 1 Pasal 1 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.¹² Adapun jenjang pendidikan dibagi menjadi tiga, yaitu formal, non formal dan informal.

- 1) Jenjang pendidikan formal yaitu jalur pendidikan terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Adapun uraian dari macam-macam jenjang pendidikan :¹³
 - a. Jenjang pendidikan dasar yaitu pendidikan awal 9 tahun pertama masa anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
 - b. Jenjang pendidikan menengah yaitu pendidikan setelah pendidikan dasar, yang dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi.

¹² Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, ELSAM (Lembaga Studi & Advokasi Masyarakat), hal. 3

¹³Undang-Undang No. 20 Tahun 2003...,hal.3

- c. Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.
- 2) Pendidikan non formal yaitu jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Contohnya seperti kegiatan belajar masyarakat, pendidikan anak usia dini, majlis-majlis ta'lim.
- 3) Jalur pendidikan informal adalah jalur pendidikan untuk keluarga dan lingkungan, seperti sekolah rumah (*homeschooling*) atau juga Pusat Kegiatan Belajar Mengajar (PKBM).¹⁴
- b. Spesifikasi jurusan

Kesesuaian jurusan merupakan indikator yang cukup penting dalam bidang pendidikan ini. Karena sebelum seorang karyawan di rekrut terlebih dahulu perusahaan akan menganalisis kesesuaian jurusan pada karyawan yang akan direkrut tersebut, agar nantinya dapat ditempatkan diposisi yang sesuai dengan bidang pendidikannya. Dengan demikian maka seorang karyawan akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaannya.

¹⁴Undang-Undang No. 20 Tahun 2003..., hal.4

Menurut Mangkunegara (2009) yang dikutip oleh Dedy Syufriadi, adapun indikator dari variabel pendidikan sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan
2. Wawasan
3. Peran penting pendidikan
4. Aplikasi dalam pekerjaan
5. Peningkatan prestasi kerja

2.2.2. Tujuan pendidikan

Tujuan pendidikan pada hakekatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut :¹⁵

a) Produktivitas Kerja.

Dengan pendidikan produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena technical skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

b) Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan.

c) Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin.

d) Mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karier bagi setiap karyawan.

¹⁵Vera Nitta Turure, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan...*, Hal. 10-19

- e) Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi arusnya mesin- mesin.
- f) Konseptual.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin (*movere*) yang berarti menggerakkan, sedangkan dalam bahasa Inggris motivasi (*motivation*) dapat diartikan sebagai dorongan.¹⁶ Dengan demikian maka dapat diketahui motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktifitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi berasal dari kata motif yang artinya suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi sendiri merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motif tersebut.¹⁷

Menurut Rivai yang dikutip oleh M. Kadarisman dalam buku (2012), Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang

¹⁶<https://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi/> di akses pada Jumat 18/01/2019 pukul 11:38

¹⁷A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017, hal.93

spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.¹⁸

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan rangsangan dan dorongan serta semangat kerja kepada karyawan, dan dapat mengubah perilaku karyawan untuk mau melaksanakan suatu pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan penuh semangat dan prestasi kerja yang optimal, sehingga tujuan perusahaan akan dapat diwujudkan secara maksimal.

2.3.2. Tujuan Pemberian motivasi

Adapun beberapa tujuan motivasi kerja yaitu :¹⁹

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan

¹⁸M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Rajawali pers, 2012, hal. 276

¹⁹Malayu SP Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016, hal. 97

- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

2.3.3. Asas- asas, Alat dan Jenis Motivasi

a. Asas-asas motivasi

Ada beberapa asas-asas dalam motivasi, diantaranya :²⁰

- 1) Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Asas Pengakuan yaitu memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar terhadap bawahan atas prestasi kerja yang dicapai.
- 3) Asas pengakuan artinya, memberikan penghargaan pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai.
- 4) Asas wewenang yang didelegasikan artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya

²⁰Malayu SP Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi...*,hal.98

seorang karyawan mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik.

- 5) Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus sesuai atas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak jika masalahnya sama.
- 6) Asas prihatin timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Maksudnya kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

b. Alat-alat motivasi

Adapun alat-alat untuk memotivasi, yaitu :²¹

- 1) Materiil insentif yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, hanya untuk kebutuhan ekonomis. Seperti kendaraan, rumah dan lain-lain.
- 2) Non materiil intensif yaitu alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya medali, piagam, bintang jasa dan lain-lain.

²¹Malayu SP Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi...*, hal. 99

- 3) Kombinasi materiil dan nonmaterial yaitu alat motivasi yang diberikan berupa materiil (uang dan barang) dan non materiil (medali dan piagam). Hanya memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggan rohani saja.

c. Jenis-jenis motivasi

Terdapat dua jenis motivasi menurut Malayu SP. Hasibuan (2016), yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), seorang menejer memotivasi karyawannya dengan memberikan hadiah kepada para karyawan yang berprestasi. Dengan cara memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negative (insentif negatif), seorang manajer memotivasi karyawannya dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan cara memotivasi negative ini semangat kerja karyawan dalam pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, akan tetapi jika dalam jangka waktu panjang akan dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negative efektif untuk jangka pendek aja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

Selain jenis-jenis motivasi, ada beberapa model-model untuk memotivasi karyawan, diantaranya :

- 1) Model Tradisional, yaitu untuk memotivasi karyawan agar gairah bekerjanya meningkat diterapkan system insentif yaitu memberikan insentif Materil (uang/ barang) untuk karyawan yang berprestasi baik.
- 2) Model hubungan manusia, yaitu untuk memotivasi karyawan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan mengakui kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.
- 3) Model Sumber Daya Manusia yaitu model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan.²²

2.3.4. Teori-Teori Motivasi Kerja

a. Teori motivasi klasik

Teori motivasi klasi (teori kebutuhan tunggal) ini dikemukakan oleh Fredrick Winslow Taylor. Menurut teori ini

²²Malayu SP Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi...*, hal.100

motivasi para karyawan hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

Kebutuhan dan kepuasan ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka kinerja karyawan akan meningkat.²³

b. Teori Kebutuhan

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah :²⁴

- 1) Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok, yaitu makanan, minuman, tempat tinggal dan istirahat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut juga kebutuhan dasar.

²³Malayu SP Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi...*,hal. 104

²⁴A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber...*,hal. 94

- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki (sosialisasi) merupakan kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, memberi dan menerima kasih sayang, serta persahabatan.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, merupakan kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi kritik dan penilaian terhadap sesuatu.

Menurut McClland dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa ada 3 macam kebutuhan manusia, yang dijadikan sebagai indikator diantaranya :²⁵

- 1) *Need for Affiliation* adalah dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, tidak ingin melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

²⁵A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber...*,hal. 97

- 2) *Need for Achivement* adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- 3) *Need for Power* adalah kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Atas dasar teori Mc.Clelland's *Achivement Motivation Theory* tersebut dapat disimpulkan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu:

- a) Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
 - b) Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
 - c) Insentif, dapat berupa gaji, tunjangan atau bonus. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja.
- c. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

- 1) *Existence needs*, kebutuhan manusia akan makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan, kondisi kerja, fringe benefit.
- 2) *Relatedness needs*, kebutuhan dalam berinteraksi dengan orang lain dalam lingkungan kerja.
- 3) *Growthneeds*, kebutuhan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan dan kecakapan karyawan.

d. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu :²⁶

- 1) Upah yang layak
- 2) Kesempatan untuk maju
- 3) Pengakuan sebagai individu
- 4) Keamanan kerja
- 5) Tempat kerja yang baik
- 6) Penerimaan oleh kelompok
- 7) Perlakuan yang wajar
- 8) Pengakuan atas prestasi

Arti dari teori motivasi kebutuhan (content theory) diatas adalah :

²⁶Malayu P Hasibuan, *Organisasi & Motivasi...*, hal. 115

- 1) Memotivasi para karyawan hendaknya dilakukan dengan memenuhi keinginan dan kebutuhannya akan materil dan non materil yang memberikan kepuasan bagi mereka.
- 2) Keberadaan dan prestasi kerja karyawan hendaknya mendapat pengakuan dan penghargaan yang wajar serta tulus.
- 3) Pengarahan dan pemberian motivasi hendaknya dilakukan secara persuasif dan dengan kata-kata yang dapat merangsang gairah kerja.
- 4) Pemberian alat motivasi hendaknya disesuaikan dengan status social dan kedudukannya dalam organisasi.
- 5) Memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan menyediakan sarana dan prasarana yang baik yang akan dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 6) Memotivasi karyawan hendaknya memberikan kesempatan dan tantangan untuk berprestasi dan promosi.

e. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Frederick Herzberg mengembangkan dua faktor yang berhubungan dengan motivasi, yaitu:²⁷

- 1) Faktor ekstrinsik, berhubungan dengan konteks pekerjaan, yaitu gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi

²⁷ Stephen P Robbins, *manajemen edisi 10*, Jakarta : Erlangga, 2010, jilid 2, hal. 112

pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi, dan hubungan interpersonal.

- 2) Faktor intrinsik, berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaan, yaitu prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemampuan, pertumbuhan.

2.3.5. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan agar lebih baik kinerjanya, diantaranya :²⁸

- a) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, seorang karyawan perlu diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin atau manajer.

- b) Prinsip komunikasi

Manajer mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, seorang karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam pekerjaannya.

- c) Prinsip mengakui andil karyawan

²⁸A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber...*, hal. 100

Manajer mengakui bahwa karyawan mempunyai peran ikut serta dalam pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah termotivasi.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Manajer yang memberikan wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal tersebut akan membuat karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh manajer.

e) Prinsip memberi perhatian

Manajer memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan, hal tersebut akan membuat karyawan termotivasi agar bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh manajer.

2.3.6. Motivasi menurut pandangan Islam

Dalam pandangan Islam motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan atau serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi setiap individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh individu itu sendiri. Apabila setiap individu termotivasi, mereka akan

membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan individu itu sendiri.²⁹

Dalam dunia pekerjaan semua karyawan atau individu mempunyai motivasi kerja yang berbeda-beda, tetapi seseorang akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan mudah untuk merealisasikan tujuan yang akan dicapai jika seorang tersebut tidak menemukan hambatan dalam melakukannya. Adapun seorang karyawan yang merasa mendapatkan dorongan tanpa mengharapkan imbalan karena sudah merasakan kesesuaian antara pekerjaan dan hasil yang telah dicapainya.

Didalam Al-Quran ditemukan beberapa statement baik secara eksplisit maupun implisit menunjukkan beberapa bentuk dorongan yang mempengaruhi. Bentuk dorongan-dorongan yang dimaksud dapat berbentuk instingtif dalam bentuk dorongan naluriah, maupun dorongan terhadap hal-hal yang memberikan kenikmatan. Adapun firman Allah SWT. yang berkaitan dengan motivasi (dorongan) salah satunya terdapat dalam Surat Ar-Rum 30 : 30.³⁰

²⁹Veitzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke praktik...*, hal.860

³⁰Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi ; Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2004., hal.196

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ
عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ
لَا يَعْلَمُونَ

“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui,” (Q.S. Ar-Rum 30 : 30)

Pada ayat diatas menekankan sebuah motif bawaan dalam bentuk fitrah, sebuah potensi dasar. Potensi dasar yang mempunyai makna bawaan, artinya bahwa yang menjadi pendorong atau motivasi dalam melakukan sesuatu yaitu sifat bawaan itu sendiri, tanpa disadari bersikap dan bertingkah laku menuju pemenuhan fitrahnya. Jadi secara tidak langsung sebuah dalam bekerja seorang karyawan tidak merasakan bagaimana rasanya masa yang sulit, karena sifat bawaan itu sendiri yang membuat karyawan tersebut terdorong dan menikmati pekerjaannya.

2.4. Kinerja karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu prestasi dari tingkat pencapaian pelaksanaan kerja yang telah dilakukan oleh

seseorang atau organisasi dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi melalui perencanaan yang strategis dengan bidang yang diambilnya. Kinerja ini dapat diukur jika dengan individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standard keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

Menurut pendapat yang disampaikan oleh Handoko yang dikutip oleh Wilhelmus Andiyanto dan Ismi Darmastuti (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan, dan antar sesama karyawan. Hal inimenunjukkan bahwa kinerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja³¹

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

³¹Wilhelmus Andiyanto dan Ismi Darmastuti, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timu*. (Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang : 2011), hal.10

sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.³² Seorang karyawan dapat mengetahui bagaimana kinerja mereka melalui sarana informal seperti penilaian atau komentar yang baik atau buruk dari atasan, rekan kerja atau dari bawahan. Dapat diketahui juga melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun apabila penilaian tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.³³

2.4.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Gomez dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (Judgement Performance Evaluation) dikutip oleh Ati Juliati (2012) ada delapan dimensi yang perlu mendapatkan perhatian dalam penilaian kinerja, antara lain:

- a) Quality of Work (kualitas kerja), kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- b) Quantity of Work (kuantitas kerja), jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

³² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal.32

³³Moehario, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia. 2009, hal. 95

- c) Job Knowledge (pengetahuan pekerjaan), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
- d) Creativeness (kreatifitas), keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e) Cooperative (kerjasama), kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain.
- f) Initiative (inisiatif), keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi di masa yang akan datang.
- g) Dependability (ketergantungan), kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.
- h) Personal Quality (kualitas personil), menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integritas pribadi.³⁴

2.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian dalam kinerja karyawan mempunyai tujuan yang sangat luas, karena keterkaitannya dengan banyaknya

³⁴Ati Juliati, *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon*, skripsi INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYEKH NURJATI CIREBON 2012

kegiatan sumber daya manusia. Ada dua tujuan dalam menilai kinerja karyawan, diantaranya :³⁵

a) Tujuan Umum Penilaian Kinerja

Ada beberapa perumusan dari tujuan umum penilaian kinerja, yaitu :

1. Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan karyawan, dengan memberikan bantuan secara tepat agar setiap karyawan menggunakan pengetahuan dan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melakukan pekerjaannya masing-masing.
2. Penilaian kinerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi karyawan dan manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan lingkungan pekerjaannya.
3. Penilaian kinerja secara umum bertujuan untuk menyusun inventarisasi sumber daya manusia di lingkungan pekerjaannya, yang dapat digunakan untuk mendefinisikan hubungan antara rekan kerja dan manajer, guna mewujudkan sikap saling mengerti dan menghargai dalam rangka menyeimbangkan antara

³⁵Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011., hal.248

keinginan karyawan secara individual dengan lingkungannya.

4. Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.
- b) Tujuan khusus penilaian kinerja
1. Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang hasilnya dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama. Hubungan ini secara khusus menghasilkan berbagai informasi yang dapat digunakan untuk melaksanakan berbagai kegiatan untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja dimasa depan.
 2. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan rekrutment dan seleksi karyawan, karena dengan tes akan diperoleh nilai yang akan digunakan untuk memprediksi kemampuan calon karyawan dalam mengisi kekosongan.
 3. Penilaian kinerja menghasilkan informasi sebagai umpan balik (*feed back*) bagi karyawan dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan dan kekeliruan dalam melaksanakan tugasnya.
 4. Penilaian kinerja bertujuan berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan

dalam meningkatkan kinerjanya, baik yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan dalam bekerja maupun yang menyentuh sikap terhadap pekerjaannya.

2.4.4. Persyaratan Penilaian Kerja

Dalam syarat-syarat penilaian kinerja, ada beberapa aspek yang harus diperhatikan karena persyaratan tersebut akan menentukan hasil penilaian kinerja selanjutnya. Syarat-syaratnya yaitu :

a) Input (potensi)

Agar penilaian kerja tidak membias dan tercapai sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi, maka perlunya ditetapkan, disepakati dan diketahui aspek-aspek yang akan dinilai dan dievaluasi sebelumnya, sehingga setiap karyawan dapat mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa saja yang akan dinilai.

1. Who? : siapakah yang harus dinilai?, siapakah yang menilai?
2. What? : apakah yang harus dinilai?, objek atau materi apa saja yang dinilai?,
potensi apa saja yang dapat dikembangkan pada waktu yang akan datang?
3. Why? : mengapa penilaian kinerja itu harus dilakukan?

4. When? : kapan penilaian kerja secara formal dilakukan secara periodik?, apakah penilaian kinerja secara informal dilakukan secara terus menerus dan setiap saat atau setiap hari kerja?
5. Where? : dimanakah penilaian kinerja dapat dilakukan?
6. How? : bagaimanakah penilaian kinerja dilakukan, dengan menggunakan metode tradisional (rating scale dan employe comparison) atau metode modern (management by objective (MBO) dan assessment centre)?³⁶

Setelah beberapa pertanyaan diatas dapat dijawab, maka akan semakin jelas terlihat baik bagi karyawan, atasan, supervisor, mapun perusahaan bagaimana tolok ukur kerja kinerja seharusnya dilaksanakan. Adapun tahapan yang perlu diperhatikan dan dilakukan oleh atasan sebelum seorang karyawan akan dinilai, yaitu :

1. Menetapkan ukuran-ukuran keberhasilan pekerjaan terlebih dahulu dengan tepat dan lengkap, serta menguraikan dalam bentuk perilaku yang dapat diamati dan diukur secara cermat dan tepat.

³⁶Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi...*hal.

2. Menetapkan standar kerja yang dapat diterima karyawan sebagai standar pekerjaan yang masuk akal, rasional, dan dapat dicapai dengan upaya tertentu.

b) Proses (pelaksanaan)

Dalam pelaksanaan ini proses komunikasi dan konsultasi antar individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin, agar dapat menjamin seluruh aspek dari system penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik. Proses tersebut dapat dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu :

1. Memberikan briefing (penjelasan singkat), agar pelaksanaan sukses, maka persyaratan yang cukup penting adalah seluruh karyawan harus dilibatkan, penilai atau yang dinilai harus diberikan penjelasan secara menyeluruh mengenai cara dan system penilaian.
2. Memberikan pelatihan, agar memberikan dampak yang baik dan lebih efektif daripada hanya wawancara saja. Biasanya, bila suatu perusahaan akan memperkenalkan suatu system penilaian baru atau memodifikasi sistem lama, maka pelatihan bagi para penilai akan tefokus pada penilaian kebijakan perusahaan, system dan dokumentasi, keterampilan penilaian, serta menambah kompetensi.

c) Output (hasil)

Perlu adanya penjelasan dari atasan, seperti manfaat, dampak dan resiko serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu perlu diketahui juga apakah hasil penilaian tersebut berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya nanti akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.³⁷

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.³⁸

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Variabel	Hasil Peneitian
1.	Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan, Daud Kondorura “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu	X = Pengalaman Kerja Y = Kinerja pegawai	Pengalaman kerja mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai, hal tersebut dilihat dari sebagian besar pegawai yang mampu untuk

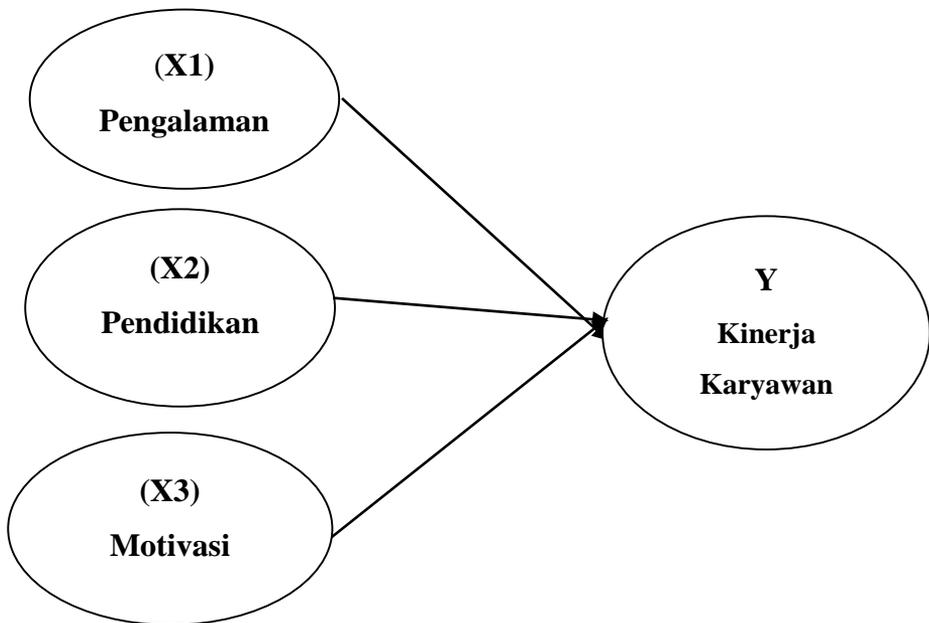
³⁸A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber.....*, hal. 75

			saling menghargai sesama pegawai.
2.	Erien Miranti, Herkulana, Yarlina Yacoub. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Y = Kinerja Karyawan X1=Tingkat pendidikan X2 = masa kerja X3 = motivasi kerja	Variabel Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan pada Tingkat Pendidikan, maka akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.
3.	Rahel Mutiara Ratu, Victor P. K. Lengkong, Yantje Uhing. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado”	Y = Kinerja Pegawai X1= Pengalaman Kerja X2 = Pendidikan	Pada penelitian ini menjelaskan bahwa seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, belum tentu memberikan kinerja yang baik maupun sebaliknya. Sedangkan Tingkat Pendidikan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado menjadi salah satu faktor pendukung Kinerja Pegawai. Instansi terkait perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan

			Tingkat Pendidikan yang ada, guna tercapainya Kinerja Pegawai yang maksimal dan sesuai dengan tujuan Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.
4.	Verra Nitta Turere, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey”	Y = Kinerja Pegawai X1 = Pendidikan X2 = pelatihan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (serentak) maupun secara terpisah (parsial) variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang signifikan pada taraf nyata (α) = 5%.
5.	Slamet Riyadi, “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur”	X1 = Kompensasi Finansial X2 = Gaya Kepemimpinan Z = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian pada jurnal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi

			motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.6. Kerangka Berfikir



2.7. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya dengan penelitian ilmiah. Dugaan

jawaban sementara ini pada prinsipnya bermanfaat untuk membantu peneliti agar dalam proses penelitiannya lebih terarah. Hipotesis dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan dalam setiap masing-masing variabel.

Pengalaman kerja sangat penting untuk melihat bagaimana pengetahuan dan keterampilan setiap karyawan, karena semakin lama dan semakin banyak pengalaman kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut penelitian Diniaty dan Fairus (2004) menyebutkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam bidang tertentu maka akan semakin banyak pula pengalaman kerja yang didapat. Artinya dengan pengalaman yang cukup lama dan banyak maka diharapkan seorang karyawan akan mempunyai kemampuan yang lebih baik dari pada karyawan yang belum mempunyai banyak pengalaman.³⁹

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

H_1 = Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

³⁹ Dewi Diniaty & Muhamad Fairus, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Uin Suska Ria*. Jurnal Sains, Teknologi dan Industri, Vol. 11, No. 2, Juni 2014.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan pendidikan secara langsung dapat menambah wawasannya dalam berfikir maupun pola perilakunya setiap hari agar lebih baik. Menurut Miranti dkk (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan, diharapkan sumber daya manusianya semakin tinggi pula. Dengan adanya peningkatan dalam tingkat pendidikan, maka akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.⁴⁰ Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maria Asti Adhanari (2005) yang menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan semakin tinggi tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktifitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

H₂ = Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

⁴⁰ Miranti, Erien, Herkulana, &Yarlina Yacoub, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Program Pasca Sarjana Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang tumbuh dari diri seseorang untuk mencapai suatu hal yang diinginkan. Motivasi didapat dari diri seorang karyawan sendiri atas kebutuhan yang membuatnya terdorong untuk semakin tekun dalam mengerjakan pekerjaannya, ataupun motivasi didapat dari orang lain (manajer, teman, bawahan) yang mengharuskan seorang karyawan untuk bekerja lebih giat lagi agar mencapai hasil yang baik.

Menurut Miranti (2016) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan pada motivasi kerja, maka akan diikuti pula oleh peningkatan pada kinerja karyawan secara positif. Penelitian ini sejalan dengan Slamet Riyadi (2011) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴¹

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

H_3 = Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

⁴¹ Riyadi, Slamet *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*, jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol.13, no. 1, Maret 2011

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Jenis dan Sumber Data

1.1.1. Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu menjelaskan hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan menggunakan data primer, yang diperoleh melalui wawancara, angket/kuisisioner, dan dokumentasi dari responden yang merupakan karyawan BTN Syariah KCS Semarang. Dan data sekunder sebagai tambahan penelitian.

1.1.2. Sumber Data

Data merupakan bentuk jamak dari datum, yang artinya kumpulan angka, fakta, fenomena atau keadaan lainnya, merupakan hasil dari pengamatan, pengukuran terhadap objek yang berfungsi dapat membedakan objek satu dengan lainnya pada variabel yang sama.¹ Dalam penelitian ini, data yang diperoleh berasal dari dua sumber data, yaitu :²

a. Data primer

¹Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, Jakarta : Rajawali Pers, 2016., hal.6

²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2016, hal.137

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian yaitu narasumber dengan menggunakan alat pengambilan atau pengumpulan data sebagai sumber informasi yang dicari yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu dari karyawan bank BTN Syariah KCS Semarang.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk, seperti tulisan-tulisan yang telah diterbitkan, dokumen-dokumen Negara penerbitan, agen-agen perdagangan, balai penerbitan, dan lain-lain. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari hasil studi kepustakaan yang meliputi buku-buku dan data lain yang relevan dengan wilayah penelitian.

1.2. Populasi dan sampel

1.2.1. Populasi

Populasi dalam penelitian kuantitatif merupakan istilah yang sangat lazim dipakai. Populasi dapat diartikan sebagai jumlah kumpulan unit yang akan diteliti karakteristik atau cirinya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³

Jadi populasi bukan hanya orang, akan tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek tertentu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Bank BTN Syariah KCS Semarang.

1.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari kuantitas atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁴ Bila populasi besar, dan peneliti tidak dapat mempelajari pada populasi, misalkan karena keterbatasan waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari disampel kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar dari representative (mewakili).

Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh Sugiyono (2016) ada berbagai macam. Diantaranya penulis menerapkan dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus adalah

³Sugiyono, Metode *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif...*,hal.80

⁴Ricki Yulardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS*, Yogyakarta : Innosain,2017.,hal 6

teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi digunakan sebagai sampel.⁵ Menggunakan teknik sampling jenuh dikarena sampel kecil kurang dari 100 sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

1.3. Teknik Pengumpulan Data:

1.3.1. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon atau media komunikasi lainnya.⁶ Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada karyawan Bank BTN Syariah KCS Semarang.

1.3.2. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket. Dengan kuesioner peneliti menggali informasi dari responden (orang yang menjadi subyek penelitian). Dengan demikian pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan informasi (data) yang diperlukan

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif...*, hal.80

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif...*, hal.138

untuk memecahkan masalah atau menguji hipotesis penelitian.⁷ Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, jika opsi jawaban tidak ditentukan sebelumnya, dan bersifat tertutup jika opsi jawaban telah disediakan sebelumnya. Dalam penelitian ini, angket diisi oleh karyawan Bank BTN Syariah KCS Semarang.

Pengukuran yang digunakan menggunakan skala likert, dimana variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai nilai yang sangat positif sampai sangat negatif. Ada lima ukuran atau tingkatan skala yang digunakan, diantaranya :

Tabel 3.1
Skala Penilaian Likert

Simbol	Keterangan	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

⁷M. Ma'ruf Abdullah, *metodologi penelitian kuantitatif*, Aswaja Pressindo : Sleman Yogyakarta, 2015, hal.248

1.3.3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Telaah dokumentasi juga penting untuk menemukan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Metode dokumentasi ini digunakan untuk mengungkapkan tentang gambaran umum lokasi kantor Bank BTN Syariah Cabang Semarang beserta struktur organisasinya.

1.4. Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional

1.4.1. Variabel Penelitian

Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.⁸ Penelitian ini menggunakan dua variabel, variabel pertama merupakan variabel *dependen* (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan. Variabel yang kedua adalah variabel *independen* (variabel bebas) yaitu pengalaman kerja, pendidikan dan motivasi kerja.

a. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat atau sering disebut dengan variabel output, criteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya

⁸Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2006, hal.161

variabel bebas.⁹ Dalam penelitian ini ada satu variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang akan diteliti yaitu mengenai pengalaman kerja, pendidikan dan motivasi kerja pada BTN Syariah KCS Semarang.

b. Variabel bebas (*independen*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadikan sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*).¹⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X1), pendidikan (X2), dan motivasi kerja (X3).

1.4.2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik dari suatu konsep. Tujuan dari operasional agar peneliti dapat mencapai suatu alat yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya. Untuk menciptakan kesatuan persepsi peneliti terhadap obyek yang diteliti, maka adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut :

Tabel 3.2

Definisi Operasional Penelitian

⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif...*, hal. 39

¹⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif...*, hal.39

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Pengalaman Kerja	pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu	<ul style="list-style-type: none"> • Lama waktu/masa kerja • Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki • Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan • Jenis pekerjaan 	Skala likert
Pendidikan	suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan sesuatu terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai suatu tujuan.	<ul style="list-style-type: none"> • Latar belakang pendidikan • Wawasan • Peran penting pendidikan • Aplikasi dalam pekerjaan • Peningkatan prestasi kerja 	Skala likert
Motivasi Kerja	serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan untuk afiliasi • Kebutuhan untuk berprestasi 	Skala likert

	dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingahlaku dalam mencapai tujuan	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan untuk kekuasaan 	
Kinerja Karyawan	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Pelaksanaan tugas • Tanggungjawab 	Skala likert

1.5. Teknik Analisis Data

1.5.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Untuk dapat mengetahui tingkat kevalidan dari instsrumen (kuesioner maupun tes) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variable jawaban masing-masing variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis dan taraf signifikan 0,05 (5%) dan 0,01 (1%).

Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Tinggi rendahnya instrument

menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran data yang dimaksudkan.¹¹

Rumus uji validitas

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

X : skor masing-masing item

Y : skor total variable

Dari rumus diatas dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tidak berkorelasi signifikan/ tidak valid.

1.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang berkenaan dengan tingkat ketetapan atau konsistensi hasil pengukuran. Suatu instrument dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, bila instrument tersebut digunakan untuk mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relative sama. Untuk mengetahui intrumen tersebut reliabel atau tidaknya dapat dilihat

¹¹Ricki Yuliardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS....*, hal.91

jikakurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan lebih dari 0,8 adalah baik.¹² Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.

Rumus Uji Reliabilitas :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} : reliabilitas yang dicari
 n : jumlah item pertanyaan yang diuji
 $\sum \sigma_t^2$: jumlah varian skor setiap item
 σ_t^2 : varian total

1.6. Uji Asumsi Klasik

1.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan teknik untuk mengetahui garis lurus atau apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Jika analisis menggunakan metode parametrik maka persyaratan normalitas harus terpenuhi. Jika data tidak berdistribusi normal atau jumlah sampel sedikit, dan jenis data nominal atau ordinal

¹²Ricki Yulardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS..*, hal.104

maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik.¹³ Uji normalitas dapat menggunakan uji kolmogrof smirnov. Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan Kolmogorow-Smirnov adalah sebagai berikut :

- a. Nilai Sig. atau signifikasi atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal.
- b. Nilai Sig. atau signifikasi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah normal.¹⁴

1.6.2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi berganda, dilakukan untuk melihat apakah ada keterkaitan antara hubungan yang sempurna antara variabel independen. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model dalam menggunakan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:

¹³Ricki Yulardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS.....*, hal.113

¹⁴Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri*, skripsi S1 Perbankan Syariah, FEBI IAIN Tulung Agung. 2014

- a. Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance $< 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinearitas.
- b. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0.1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

1.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk menguji heterokedastisitas, dalam penelitian ini digunakan uji Glejser dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika signifikan hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka tidak terdapat masalah heterokedastisitas. Akan tetapi jika nilai signifikan kurang dari $\alpha = 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi heterokedastisitas. Adanya heterokedastisitas dapat diketahui dengan cara melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED dengan residualnya (ZRESID).

1.7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi adalah analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel

independen terhadap variabel dependen. dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang diperkirakan dengan data sesungguhnya. Suatu persamaan regresi yang baik ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Rumus :

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.8. Analisis Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1 \Sigma X_1 + b_2 \Sigma X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- y : variabel dependen (kinerja karyawan)
- X_1, X_2 dan X_3 : variabel independen (pengalaman kerja, pendidikan dan pengalaman kerja)
- a : konstanta (nilai Y' apabila $X=0$)

b_1, b_2, b_3 : koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e : error

1.8. Uji Hipotesis

1.8.1. Uji F (pengujian secara simultan)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara pengalaman kerja (X_1), pendidikan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) > tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

1.8.2. Uji T (pengujian secara parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel pengalaman kerja (X_1), pendidikan

(X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), signifikan atau tidak.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah BTN Syariah KCS Semarang¹

Berawal dari adanya perubahan peraturan perundang-undangan perbankan oleh pemerintah dari UU Perbankan No. 7 Tahun 1992 menjadi Perbankan No. 10 Tahun 1998, dunia perbankan nasional menjadi membumi dengan adanya bank syariah. Persaingan dalam pasar perbankan pun semakin ketat. Belum lagi dengan dikeluarkannya PBI No. 4/1/PBI/2002 tentang perubahan kegiatan usaha bank umum konvensional menjadi bank umum berdasarkan prinsip syariah oleh bank umum konvensional, jumlah bank syariah pun bertambah dengan banyaknya UUS (Unit Usaha Syariah).

Maka manajemen PT. Bank Tabungan Negara (Persero), melalui rapat komite pengarah tim implementasi restrukturisasi Bank BTN tanggal 12 Desember 2013, manajemen bank BTN menyusun rencana kerja dan perubahan anggaran dasar untuk membuka UUS agar dapat bersaing di pasar perbankan syariah. Untuk mengantisipasi adanya kecenderungan tersebut, maka PT Bank Tabungan Negara (Persero) pada Rapat Umum Pemegang

¹ Kemilau produk & jasa layanan Bank BTN Syariah, edisi 2017. Hal

Saham tanggal 16 Januari 2004 dan perubahan Anggaran Dasar dengan akta No. 29 tanggal 27 Oktober 2004 oleh Emi Sulistyowati, S.H sebagai Notaris di Jakarta yang ditandai dengan terbentuknya divisi syariah berdasarkan Ketetapan Direksi No.14/DIR/DSYA/2004.

Pembentukan Unit Usaha Syariah ini juga untuk mempererat ajaran Bank BTN untuk menjadikan kerja sebagai bagian dari ibadah yang tidak terpisah dengan ibadah-ibadah lainnya. Selanjutnya Bank BTN Unit Usaha Syariah disebut “BTN Syariah” dengan motto “Maju dan Sejahtera Bersama”.

Pada bulan November 2004 dibentuklah struktur organisasi kantor cabang syariah PT. BTN. Dimana setiap kantor cabang syariah dipimpin oleh satu orang kepala cabang yang bertanggung jawab kepada kepala devisi syariah. Yang pada saat bersamaan Dirut Bank BTN meminta rekomendasi penunjukan DPS dan pada tanggal 03 Desember 2004, Dirut Bank BTN menerima surat rekomendasi DSN/MUI tentang penunjukkan DPS bagi BTN Syariah.

Bank BTN menerima surat persetujuan dari BI, Surat No. 6/1350/DPbs perihal persetujuan BI mengenai prinsip KCS (Kantor Cabang Syariah) Bank BTN. Yang secara sinergi melalui persetujuan dari BI dan Direksi PT. BTN tersebut, maka mulai beroperasi dan dibukalah kantor cabang syariah pertama kali di Jakarta pada tanggal 14 Februari 2005/ 5 Muharram 1426 H. Diikuti pada tanggal 25 Februari 2005 dengan dibukanya KCS

Bandung kemudian pada tanggal 17 Maret 2005 dibuka KCS Surabaya yang secara berturut-turut tanggal 4 dan tanggal 11 April 2005 KCS Yogyakarta dan KCS Makassar dan pada bulan Desember 2005 dibukanya KCS Malang dan Solo. Selanjutnya pada tanggal 03 April 2008/ 26 Rabiul Awal 1428 H dibukanya KCS Semarang. Sampai tahun 2017 dibukanya 23 kantor cabang syariah (KCS) lainnya di beberapa kota di Indonesia, dengan 36 kantor cabang pembantu syariah (KCPS), 6 kantor kas syariah, dan 286 Kantor Layanan Syariah (KLS).²

BTN Syariah KCS Semarang dengan Nomor NPWP 01.001.609.5-508.001 berlokasi awal di Jalan Majapahit No.283A Semarang, kemudian berpindah tempat pada tanggal 09 Februari 2010 di Jalan Ahmad Yani No.195 C Semarang sampai saat ini. BTN Syariah KCS Semarang telah berhasil membuka 4 kantor cabang pembantu syariah (KCPS), kelima kantor yang berada di Jawa Tengah memiliki fungsi yang sama yaitu menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan. Berikut lokasi kantor kas yang berada di 5 Jawa Tengah :³

a) KCS Semarang

² PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk (ID), <https://www.btn.co.id/id/Syariah-Home> di akses pada Rabu 24/04/2019 pukul 10:23

³ Kemilau produk & jasa layanan Bank BTN Syariah, edisi 2017. Hal 50

Jl. A. Yani No.195 C Semarang 50133

Telp. 024 – 8449918, 8449919

b) KCPS Majapahit

Jl. Brigjen Sudiarto No.324B Semarang

Tepl. 024 – 6700548, 6700549

c) KCPS Ngaliyan

Ruko Ngaliyan Jl. Professor Hamka No.34

Purwoyoso kec. Ngaliyan Semarang

Telp. 024 – 7627916

d) KCPS Kendal

Jl. Simoplas, Brangsong Utara, Kendal, Jawa Tengah

Telp. 51372

e) KCPS Magelang

Jl. Tentara No.5 Rt 01 Rw.01, Kemirirejo, Magelang,

Jawa Tengah

Telp. 56121

4.1.2 Visi, Misi dan Nilai Dasar BTN Syariah

a. Visi Bank BTN Syariah

“Menjadi Bank Syariah yang terdepan dan terpercaya dalam memfasilitasi sector perumahan dan Industri di Indonesia.”

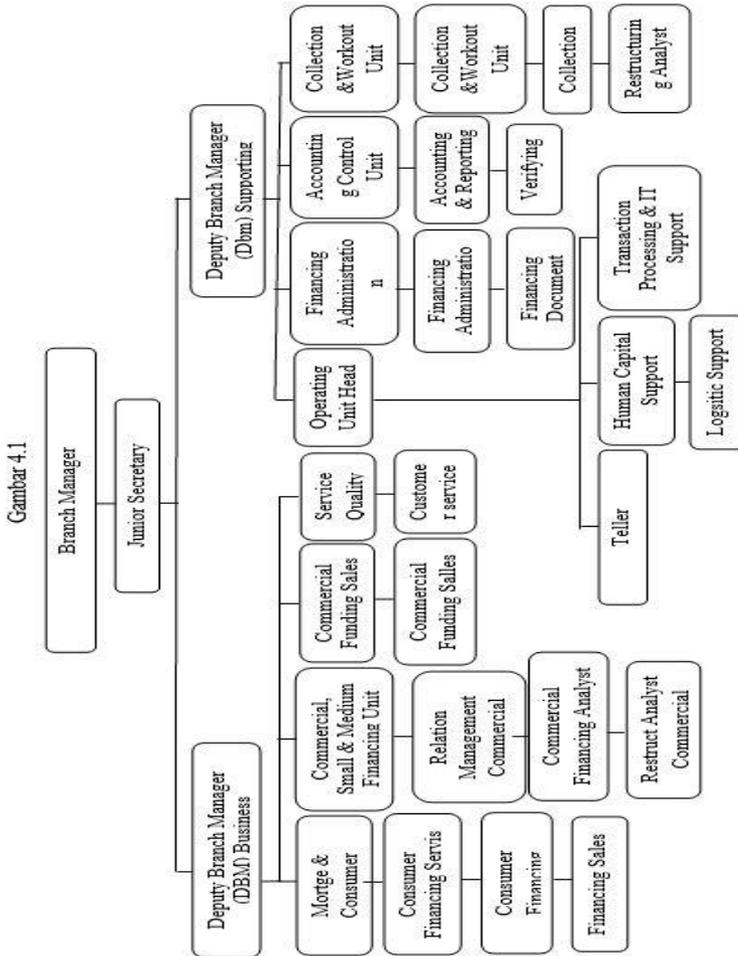
b. Misi Bank BTN Syariah

1) Memberikan pelayanan unggul dengan fokus dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait.

- 2) Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis digital.
 - 3) Menyiapkan dan mengembangkan Human Capital yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi.
 - 4) Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan good corporate governance untuk meningkatkan Stakeholder Value.
 - 5) Mempedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya secara berkelanjutan.
- c. 5 Nilai Dasar Dan 10 Budaya Kerja Dalam Bank BTN Syariah
- 1) Sinergi ; tulus terbuka dan kolaborasi yang produktif, saling percaya dan menghargai.
 - 2) Integritas ; konsisten dan disiplin, jujur dan berdedikasi.
 - 3) Inovasi ; tanggap terhadap perubahan, kreatif dan inovatif dalam melakukan penyempurnaan yang bernilai tambah.
 - 4) Profesionalisme ; kompeten, intrapreneurship dan bertanggungjawab. Bekerja cerdas dan berorientasi pada hasil.

- 5) Spirit mencapai keunggulan ; antusias, proaktif dan pantang menyerah. Efektif efisien dan mengutamakan kepuasan pelanggan

4.1.3 Struktur Organisasi BTN Syariah KCS Semarang



4.1.3 Produk-Produk BTN Syariah⁴

Adapun produk-produk yang ditawarkan oleh BTN Syariah sebagai berikut :

a. Produk Penghimpunan Dana

- Tabungan dengan akad *Wadi'ah* (titipan)

1) Tabungan BTN Batara iB

Produk simpanan dana berakad *wadi'ah* (titipan), bank dapat memberikan bonus yang menguntungkan dan bersaing bagi nasabah. Tujuan pembukaan adalah untuk keperluan sehari, hari. Dengan setoran awal minimal Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah). Serta biaya administrasi max Rp. 5000,- (lima ribu rupiah).

2) TabunganKu iB

Tabungan dengan akad *wadi'ah* (titipan) , bank dapat memberikan bonus yang menarik. Diterbitkan secara bersama-sama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan setoran awal Rp. 20.000.-

⁴PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk (ID)<https://www.btn.co.id/id/Syariah-Home> di akses pada Rabu 24/04/2019 pukul 13:23

(dua puluh ribu rupiah) dan bebas biaya administrasi.

3) Tabungan BTN Sempel iB

Tabungan dengan skema untuk pelajar yang berfungsi sebagai media edukasi untuk mendorong budaya menabung sejak dini dengan akad *wadi'ah* (titipan), bank dapat memberikan bonus yang menguntungkan dan bersaing bagi nasabah. Dengan setoran awal min Rp. 1000,- (seribu rupiah) dan bebas biaya administrasi.

4) Giro BTN iB

Produk simpanan dengan prinsip *wadi'ah* (titipan), bank dapat memberikan bonus yang menguntungkan bagi nasabah atas simpanannya guna memperlancar aktifitas bisnis. Setoran awal untuk perorangan min Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) dan untuk lembaga min Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

- Tabungan dengan akad *Mudharabah Mutlaqoh* (investasi)

1) Tabungan BTN Prima iB

Produk simpanan dana berakad "*mudharabah muthlaqah*"(investasi), bank memberikan bagi hasil yang menguntungkan dan bersaing bagi

nasabah. Tujuan pembukaan untuk keperluan sehari-hari & investasi setoran awal min Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah), biaya administrasinya max 15.000,- (lima belas ribu rupiah).

2) Tabungan BTN Haji dan Umroh iB

Tabungan untuk mewujudkan impian ibadah haji melalui program haji regular dan ibadah umroh dengan akad *mudharabah muthlaqoh* (investasi), pihak bank memberikan yang menguntungkan dan kompetitif. Setoran awal min Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah), dan bebas biaya administrasi.

3) Tabungan BTN Qurban iB

Tabungan untuk mewujudkan niat ibadah qurban dengan akad *mudharabah muthlaqoh* (investasi), bank memberikan bagi hasil yang menguntungkan dan kompetitif. Setoran awal 150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah), dan bebas biaya administrasi.

4) Tabungan BTN Emas iB

Tabungan dengan akad *mudharabah muthlaqoh* (investasi) yang digunakan untuk memberikan kemudahan kepada nasabah dalam bentuk emas untuk memenuhi

kebutuhan nasabah dimasa yang akan datang. Setoran awal min Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) dan minimal setoran wajib auto debet Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah).

5) Giro BTN Prima iB

Produk simpanan dengan prinsip *mudharabah muthlaqoh* (investasi), nasabah akan mendapatkan bagi hasil yang menguntungkan guna memperlancar aktivitas bisnis. Setoran awalnya untuk perorang min Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) dan untuk lembaga dan joint account min Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

6) Deposito BTN iB dan Deposito On Call BTN iB

Produk investasi berjangka berdasarkan prinsip *mudhorobah mutlaqah* (investasi). Dengan bagi hasil yang kompetitif dan jangka waktu yang fleksibel sesuai dengan kebutuhan.

Dari uraian sebelas produk penghimpunan dana BTN Syariah KCS Semarang, produk yang paling diminati oleh nasabah BTN Syariah KCS Semarang adalah produk tabungan BTN Batara iB, tabungan BTN simple iB, tabungan BTN Qurban iB, dan tabungan Haji iB dan Umrah iB.

b. Produk pembiayaan BTN Syariah

Adapun produk pembiayaan yang ada di BTN Syariah, diantaranya :

1) KPR BTN Bersubsidi iB

Merupakan pembiayaan kepada nasabah perseorang yang tergolong masyarakat berpenghasilan rendah (MBR) dengan akad *murabahah* (jual-beli) dalam rangka pemilikan rumah atau rusun yang merupakan program pemerintah. Mempunyai manfaat dengan melalui proses yang mudah dan cepat, angsurannya ringan dan tetap sampai lunas, serta gratis asuransi jiwa dan kebakaran.

2) KPR BTN Platinum iB

Merupakan pembiayaan kepada nasabah perorangan dengan akad *murabahah* (jual-beli) dalam rangka pemilikan rumah, ruko, rukan, rusun, atau apartemen kondisi baru maupun second. Dengan proses yang mudah dan cepat, dan margin yang kompetitif, serta dilindungi asuransi jiwa kebakaran.

3) KPR BTN Indent iB

Merupakan pembiayaan kepada nasabah perorangan dalam rangka pemilikan rumah, ruko

rukan, rusun atau apartemen dengan akad *istishna'* (pesanan). Dengan margin kompetitif dan dilindungi asuransi jiwa dan kebakaran.

4) Pembiayaan Properti BTN iB

Merupakan pembiayaan kepada nasabah untuk kepemilikan asset bersama berupa pembelian property baru atau pembiayaan ulang / refinancing kepada nasabah yang telah memiliki property dengan akad *musyarakah mutanaqisoh*. Dengan jangka waktu yang fleksibel s/d 30 tahun dan imbal hasil/ sewa kompetitif, serta dilindungi asuransi jiwa dan kebakaran.

5) Pembiayaan Bangun Rumah BTN iB

Merupakan pembiayaan kepada nasabah perorangan dengan akad *murabahah* (jual-beli) dalam rangka membangun atau merenovasi bangunan tempat tinggal. Mempunyai manfaat dengan mendapatkan nilai pembiayaan maksimal dan margin kompetitif, serta nominal angsuran sampai dengan lunas.

6) Pembiayaan Multi Manfaat iB

Merupakan pembiayaan bagi para pegawai dan pensiunan yang digunakan untuk keperluan pembelian berbagai jenis barang elektronik/ furniture dengan menggunakan akad *murabahah*

(jual-beli). Mempunyai manfaat agar dapat membeli kebutuhan barang elektronik atau furniture dengan segera, proses yang cepat dan mudah, margin kompetitif serta dilindungi dengan asuransi jiwa.

7) Pembiayaan Multi Jasa iB

Merupakan pembiayaan yang dapat digunakan untuk keperluan mendanai berbagai kebutuhan layanan jasa (pendidikan, kesehatan, wisata, haji khusus, atau umroh pernikahan) bagi nasabah. Pembiayaan ini menggunakan akad *kafalah bil ujarah*. Dengan margin yang kompetitif, Proses cepat dan mudah, serta dilindungi asuransi jiwa dan kebakaran.

8) Pembiayaan Kendaraan Bermotor BTN iB

Merupakan pembiayaan kepada nasabah perorangan dengan akad *murabahah* (jual-beli) dalam rangka pemilikan kendaraan bermotor yang diperuntukan untuk kepentingan pribadi. Mempunyai manfaat dengan kemudahan memiliki kendaraan bermotor, proses yang cepat dan mudah, angsurannya ringan, serta dilindungi asuransi jiwa dan kerugian.

9) Pembiayaan Tunai Emas BTN iB

Merupakan pembiayaan kepada nasabah untuk memenuhi kebutuhan dana nasabah dengan berdasarkan akad *Qard* yang diberikan bank kepada nasabah berdasarkan kesepakatan dan disertai dengan surat gadai sebagai penyerahan *marhun* (barang jaminan) untuk jaminan pengembalian seluruh atau sebagian hutang kepada nasabah kepada bank (*murtahin*).

10) Pembiayaan Emasku BTN iB

Merupakan pembiayaan kepada nasabah perorangan dengan akad murabahah dalam rangka kepemilikan emas lantakan (batangan) bersertifikat antam.

11) Pembiayaan modal kerja BTN iB

Merupakan pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan dana nasabah yang menjalankan usaha produktif selain usaha pembangunan proyek perumahan dan dilaksanakan dengan *mudharabah* (investas).

12) Pembiayaan Investasi iB

Merupakan pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan dana nasabah yang menjalankan usaha produktif, guna pengadaan/pembelian barang-barang modal beserta jasa yang diperlukan untuk aktifitas usaha/investasi dan dilaksanakan dengan

akad *murabahah* (jual-beli) atau *mudharabah* (investasi).

13) Pembiayaan konstruksi BTN iB

Merupakan pembiayaan untuk emenuhi kebutuhan dana nasabah yang menjalankan usaha produktif berupa pembangunan poryek perumahan dan dilaksanakan sesuai dengan akad *musyarakah*.

Dari ke tiga belas produk pembiayaan yang ada di BTN Syariah KCS Semarang, produk yang paling banyak diminati nasabah adalah pembiayaan KPR BTN Bersubsidi iB dan KPR BTN Platinum iB. hal tersebut sesuai dengan visi bank BTN yang terdepan dan terpercaya dalam memfasilitasi sector perumahan di Indonesia.

4.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah karyawan BTN Syariah KCS Semarang. Setiap responden mempunyai karakteristik yang berbeda, oleh karena itu perlu dilakukannya pengelompokan pada setiap karakteristik tertentu. Adapun karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama kerja. Berikut pengelompokan responden berdasarkan kuisisioner yang telah disebar :

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan laki-laki dan perempuan Untuk mengetahui proporsi dengan lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	26	35,6%
Laki-Laki	47	64,4%
Total	73	100%

Sumber : Data Primer diolah

Pada tabel 4.1 dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan BTN Syariah KCS Semarang yang diambil sebagai responden, yaitu sebanyak 26 responden perempuan atau 35,6% dan 47 responden laki-laki atau 64,4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BTN Syariah KCS Semarang di dominasi oleh laki-laki.

4.2.2 Usia Responden

Usia dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.2
Distribusi Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-30	36	49,3%
30-40	24	32,9%
>40	13	17,8%
Total	73	100%

Sumber : data primer diolah

Pada tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan BTN Syariah KCS Semarang yang berusia 21-30 tahun dengan persentase 49,3%, usia 30-40 tahun dengan persentase 32,9% dan usia lebih dari 40 tahun dengan persentase 17,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BTN Syariah KCS Semarang dengan kisaran usia 20-30 tahun merupakan responden dengan persentase terbesar.

4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir karyawan BTN Syariah KCS Semarang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden		Persentase
SMA/SLTA	7		9,6%
Diploma/D3	11		15%
S1	47		64,4%
S2/S3	8		11%
Total	73		100%

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan data bahwa tingkat pendidikan responden karyawan BTN Syariah KCS Semarang di dominasi oleh lulusan strata satu/S1 yaitu sebanyak 47 responden atau 64,4%, lulusan S2/S3 sebanyak 8 responden atau 11%, diploma/D3 sebanyak 11 responden atau 15%, dan sisanya adalah lulusan SMA/SLTA sebanyak 7 responden atau 9,6%.

4.2.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja sangat mempengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seorang karyawan, dimana responden dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman, kepercayaan diri dan penguasaan job description yang lebih baik. Pada Tabel 4.4 akan dijelaskan responden yang menjadi objek penelitian berdasarkan masa kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Responden	Persentase
1-5 Tahun	32	43,8%
6-10 Tahun	29	39,7%
>11	12	16,4%
Total	73	100%

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden yang bekerja di BTN Syariah KCS Semarang sudah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 32 responden atau 43,8%, 6-10 tahun sebanyak 29 responden atau 39,7%, lebih dari 11 tahun sebanyak 12 responden atau 16,4%. Dengan demikian sebagian besar karyawan yang bekerja di BTN Syariah memiliki masa kerja kisaran 1-5 tahun.

4.2.5 Analisis Deskriptif Responden

Analisis statistic deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap hasil angket (kuesioner) yang disebarakan. Hasil angket tersebut meliputi variabel pengalaman kerja (X1), pendidikan (X2), dan motivasi kerja (X3), serta kinerja karyawan (Y).

a. Pengalaman Kerja

Tabel 4.5

Distribusi jawaban responden variabel pengalaman kerja

No.	Pengalaman Kerja	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X1.1	20	27,4	22	30,1	25	34,2	4	5,5	2	2,7
2.	X1.2	19	26	24	32,9	23	31,5	4	5,5	3	4,1
3.	X1.3	7	9,6	23	31,5	33	45,2	8	11	2	2,7
4.	X1.4	16	21,9	26	35,6	22	30,1	5	6,8	4	5,5

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.5, sebagian besar responden memberikan jawaban Netral. Dimana hasil terbanyak terdapat ada item pernyataan X1.3 yaitu terdapat 33 responden atau 45,2% yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dalam penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pendidikan

Table 4.6

Distribusi jawaban responden variabel Pendidikan

No	Pendidikan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X2.1	9	12,3	33	45,2	24	32,9	6	8,2	1	1,4
2.	X2.2	11	15,1	35	47,9	22	30,1	2	2,7	3	4,1

3.	X2.3	4	5,5	36	49,3	24	32,9	8	11	1	1,4
4.	X2.4	12	16,4	33	4,2	23	31,5	3	4,1	2	2,7
5.	X2.5	13	17,8	40	54,8	17	23,3	0	0	3	4,1

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.6, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item pernyataan X2.5 yaitu terdapat 40 responden atau 54,8% yang menyatakan bahwa dengan pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

c. Motivasi Kerja

Tabel 4.7

Distribusi jawaban responden variabel motivasi kerja

No	Motivasi Kerja	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X3.1	10	13,7	34	46,6	25	34,2	4	5,5	0	0
2.	X3.2	15	20,5	39	53,4	16	21,9	3	4,1	0	0
3.	X3.3	7	9,6	33	45,2	27	37	6	8,2	0	0

Berdasarkan tabel 4.7 sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item X3.2 yaitu terdapat 39 responden atau 53,4% yang menyatakan bahwa dengan motivasi yang

diberikan oleh manajer untuk karyawan-karyawan yang berprestasi akan membuat seorang karyawan lebih giat dalam mencapai kinerjanya secara refleksi.

d. Kinerja Karyawan

Tabel 4.8

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Y1	13	17,8	49	67,1	7	9,6	4	5,5	0	0
2.	Y2	10	13,7	36	49,3	24	32,9	1	1,4	2	2,7
3.	Y3	12	16,4	36	49,3	22	30,1	2	2,7	1	1,4
4.	Y4	15	20,5	48	65,8	6	8,2	3	4,1	1	1,4

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.8 sebagian besar responden memberikan jawaban setuju, dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item Y1 yaitu 49 responden atau 67,1% yang menyatakan bahwa seorang karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yaitu karyawan yang dapat mengerjakan

4.3 HASIL Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas dalam peneltian ini dilakukan dengan

membandingkan antara r-hitung (produkt moment) dengan r-tabel. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan valid, jika :

- a. Apabila r-hitung $>$ r-tabel (pada taraf $\alpha = 10\%$), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila r-hitung $<$ r-tabel (pada taraf $\alpha = 10\%$), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Item Soal	r-hitung	Tingkat Signifikan	Keterangan
X1.1	0,834 >0,194	0,1	Valid
X1.2	0,874 >0,194	0,1	Valid
X1.3	0,794 >0,194	0,1	Valid
X1.4	0,854 >0,194	0,1	Valid

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel pengalaman kerja (X1) dapat diketahui bahwa r-tabel dengan df (Alpha, n-2) atau $(73-2) = 71$ dan tingkat signifikansi 0,1 dengan uji 2 arah adalah 0,1940. Maka masing-masing item soal dapat dinyatakan valid karena nilai r-hitung $>$ r-tabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan

Item Soal	r-hitung	Tingkat Signifikan	Keterangan
X2.1	0,788 > 0,194	0,1	Valid
X2.2	0,781 > 0,194	0,1	Valid
X2.3	0,660 > 0,194	0,1	Valid
X2.4	0,735 > 0,194	0,1	Valid
X2.5	0,761 > 0,194	0,1	Valid

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel pendidikan (X2) dapat diketahui bahwa r-tabel dengan df (Alpha, n-2) atau $(73-2) = 71$ dan tingkat signifikansi 0,1 dengan uji 2 arah adalah 0,1940. Maka masing-masing item soal dapat dinyatakan valid karena nilai r-hitung > r-tabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Soal	r-hitung	Tingkat Signifikan	Keterangan
X3.1	0,723 > 0,194	0,1	Valid

X3.2	0,751 > 0,194	0,1	Valid
X3.3	0,765 > 0,194	0,1	Valid

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X3) dapat diketahui bahwa r-tabel dengan df (Alpha, n-2) atau $(73-2) = 71$ dan tingkat signifikansi 0,1 dengan uji 2 arah adalah 0,1940. Maka masing-masing item soal dapat dinyatakan valid karena nilai r-hitung $>$ r-tabel.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Soal	r-tabel	Tingkat Signifikan	Keterangan
Y1	0,821 >0,1940	0,1	Valid
Y2	0,833 >0,1940	0,1	Valid
Y3	0,708 >0,1940	0,1	Valid
Y4	0,876 >0,1940	0,1	Valid

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat diketahui bahwa r-tabel dengan df (Alpha, n-2) atau $(73-2) = 71$ dan tingkat signifikansi 0,1 dengan uji 2

arah adalah 0,1940. Maka masing-masing item soal dapat dinyatakan valid karena nilai r -hitung $>$ r -tabel.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang berkenaan dengan tingkat ketetapan atau konsistensi hasil pengukuran. Suatu instrument dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, bila instrument tersebut digunakan untuk mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relative sama.

Kriteria suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau tidaknya dapat dilihat dari cronbach alpha. Jika nilai cronbach alpha kurang dari 0,6 adalah kurang baik (tidak reliabel), sedangkan jika 0,7 dapat diterima (reliabel) dan lebih dari 0,8 adalah baik (reliabel). Uji reliabilitas dari instrument penelitian dengan tingkat signifikan (α) = 5%.

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Pengalaman kerja (X1)	0,860	Reliabel
Pendidikan (X2)	0,810	Reliabel

Motivasi kerja (X3)	0,602	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,821	Reliable

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 4.13 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terkait, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat menggunakan uji kolmogrof smirnov. Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan Kolmogorow-Smirnov adalah sebagai berikut :

- a. Nilai Sig. atau signifikasi atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal.
- b. Nilai Sig. atau signifikasi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah normal.

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72832045
Most Extreme Absolute Differences	Positive	.064
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.547
Asymp. Sig. (2-tailed)		.926
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : data primer diolah

Dari tabel 4.14 hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov dapat diketahui berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai (Asymp.Sig.2-tailed) pada variabel pengalaman kerja, pendidikan, motivasi kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,05 yaitu $0,926 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

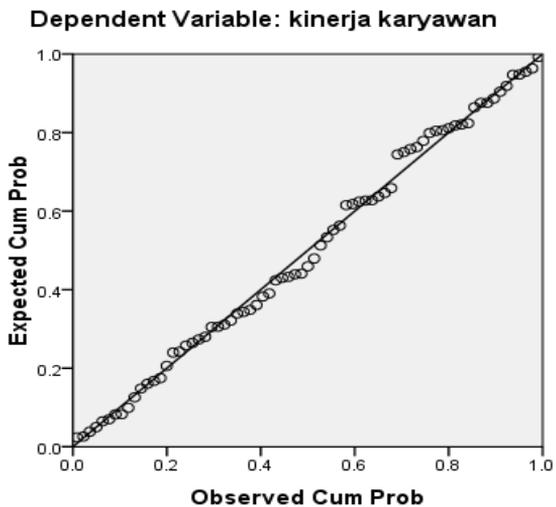
Uji normalitas yang kedua menggunakan uji grafik P-Plot untuk mengetahui apakah data yang diuji berdistribusi normal atau tidak. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika

data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 4.2

Grafik P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : data primer diolah

Berdasarkan gambar 4.2 grafik P-Plot diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tersebut menyebar disekitar atau mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal.

4.3.4 Uji Multikolinieritas

Dalam uji multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model dalam menggunakan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance $< 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0.1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.821	1.679		2.276	.026		
Pengalaman Kerja	.159	.076	.215	2.092	.040	.652	1.534
Pendidikan	.428	.075	.562	5.691	.000	.705	1.418
Motivasi Kerja	.138	.126	.096	1.102	.274	.909	1.100

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel X1 (Pengalaman Kerja) memperoleh nilai VIF 1.534, variabel X2 (Pendidikan) memperoleh nilai VIF 1.418, dan variabel X3 (Motivasi Kerja) memperoleh nilai 1.100. hasil nilai VIF ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini terbebas dari adanya multikolinieritas.

4.3.5 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk menguji heterokedastisitas, dalam penelitian ini digunakan uji Glejser dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika signifikan hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka tidak terdapat masalah heterokedastisitas. Akan tetapi jika nilai signifikan kurang dari $\alpha = 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi heterokedastisitas. Adanya heterokedastisitas dapat diketahui dengan caramelihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED dengan residualnya (ZRESID).

Tabel 4.16

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.364	.934		2.530	.014
Pengalaman Kerja	-.042	.042	-.145	-.989	.326
Pendidikan	-.002	.042	-.008	-.058	.954
Motivasi Kerja	-.027	.070	-.048	-.386	.701

a. Dependent Variable:

Abs_Res

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji heterokedastisitas tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel X1 (Pengalaman Kerja) sebesar 0,326, variabel X2 (Pendidikan) sebesar 0,954, dan variabel X3 (Motivasi Kerja) sebesar 0,701. Dari masing-masing variabel mempunyai nilai signifikan lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

4.3.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi adalah analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. dengan kata lain angka

tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang diperkirakan dengan data sesungguhnya. Suatu persamaan regresi yang baik ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.506	1.765

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji koefisien determinasi tersebut dapat diketahui bahwa *R Squer* (R^2) sebesar 0,526 atau 52,6% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel pengalaman kerja, pendidikan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.3.7 Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau

negatif untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.821	1.679		2.276	.026
	Pengalaman Kerja	.159	.076	.215	2.092	.040
	Pendidikan	.428	.075	.562	5.691	.000
	Motivasi Kerja	.138	.126	.096	1.102	.274

Sumber :data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 3.821 + 0,159X_1 + 0,428X_2 + 0,138X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat di uraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 3.821 menunjukkan nilai kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja, pendidikan dan motivasi kerja adalah positif.
- b. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,159 yang berarti apabila pengalaman kerja mengalami

- peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,159 dengan asumsi variabel-variabel lainnya konstan. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel pendidikan sebesar 0,428 yang berarti apabila pendidikan mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,159 dengan asumsi variabel-variabel lainnya konstan. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.
 - d. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,138 yang berarti apabila motivasi kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,159 dengan asumsi variabel-variabel lainnya konstan. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.

4.3.8 Uji Hipotesis

4.3.8.1 Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.821	1.679		2.276	.026
	Pengalaman Kerja	.159	.076	.215	2.092	.040
	Pendidikan	.428	.075	.562	5.691	.000
	Motivasi Kerja	.138	.126	.096	1.102	.274

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.19 Hasil Uji T menunjukkan
Bahwa :

- 1) Nilai t-hitung sebesar 2,092 sedangkan nilai t-tabel 1,997, dapat disimpulkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan nilai signifikan variabel pengalaman kerja (X1) adalah 0,040, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai t-hitung sebesar 5,691 sedangkan nilai t-tabel 1,997, dapat disimpulkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan nilai signifikan variabel pendidikan (X2) adalah 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Nilai t-hitung sebesar 1,102 sedangkan nilai t-tabel 1,997, dapat disimpulkan bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan nilai signifikan variabel motivasi kerja (X3) adalah 0,274, dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja secara

parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.8.2 Uji F

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara pengalaman kerja (X1), pendidikan (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) > tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.20
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.902	3	79.634	25.549	.000 ^a
	Residual	215.071	69	3.117		
	Total	453.973	72			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji F diatas, didapat nilai F-hitung sebesar 25.549 dengan nilai probabilitas atau taraf signifikan 0,000. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja, pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan Analisis Data

4.4.1 Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan olahan statistik pada uji regresi linier berganda dapat diketahui nilai uji statistik T dengan nilai t-hitung sebesar 2,092 sedangkan nilai t-tabel 1997, dapat disimpulkan bahwa $t\text{-hitung } 2,092 > 1,997$ dan nilai signifikannya adalah 0,040, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa hubungan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan mempunyai arah positif dan signifikan sehingga apabila setiap terjadi peningkatan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ini diterima.

Menurut karyawan BTN Syariah KCS Semarang kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh pengalaman kerjayang dimiliki masing-masing karyawan. Aspek kinerja karyawan yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan dapat dipengaruhi faktor-faktor pengalaman kerja seperti masa kerja, tingkat pengetahuan dan penguasaan terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diniaty dan Fairus (2014) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang maka kinerjanya akan semakin baik, karena pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan yang ada dalam dunia kerja, sesuai dengan kemampuan

individual masing-masing karyawan. Selain itu Octavianus dan Adolfinia (2018) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan akan semakin membantu dalam melaksanakan tugas dan dapat mewujudkan kinerja yang baik, karena seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak, mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka agar dapat bekerja dengan baik.

4.4.2 Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olahan statistik pada uji regresi linier berganda dapat diketahui nilai uji statistik T dengan nilai t-hitung sebesar 5,691 sedangkan nilai t-tabel 1,997, dapat disimpulkan bahwa $t\text{-hitung } 5,691 > 1,997$ dan nilai signifikannya adalah 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa hubungan pendidikan dengan kinerja karyawan berarah positif dan signifikan sehingga apabila terjadi peningkatan pada tingkat pendidikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Miranti dkk (2016) dengan hasil yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik dan tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin baik juga kinerjanya, Karena Pendidikan dapat menggambarkan besarnya pengaruh sikap dan perilaku dalam perkembangan pribadi secara utuh dan partisipasinya dalam mengerjakan aktivitas. Selain itu Diniaty dan Fairus (2014) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi dan baik pendidikan seseorang maka kinerjanya semakin baik pula. Untuk mencapai kinerja yang baik perlu memerhatikan tingkat pendidikan karyawannya agar sesuai dengan bidang atau jenis pekerjaan. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa yang akan datang.

4.4.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olahan statistik pada uji regresi linier berganda dapat diketahui nilai uji statistik T dengan nilai t-hitung sebesar 1,102 sedangkan nilai t-tabel 1,997, dapat disimpulkan bahwa $t\text{-hitung } 1,102 < 1,997$ dan nilai signifikannya adalah 0,274, dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan berarah positif namun tidak signifikan. Dengan dilakukan pengujian tersebut maka hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Maka dapat dikatakan dengan diberikannya motivasi baik itu secara langsung maupun tidak langsung seperti fasilitas yang memadai kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dan dengan memotivasi karyawan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki untuk kemajuan BTN Syariah KCS Semarang. Selain itu Sulis Arifah (2018) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, namun tingkat kinerja yang dihasilkan tidak begitu maksimal. Maka dapat dikatakan adanya dorongan yang diberikan oleh seorang pemimpin atau rekan kerja agar mencapai target yang telah ditentukan tidak diimbangi dengan kreatifitas karyawan dalam menerima dan mempraktekkan dorongan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu ada kemungkinan karyawan tersebut tidak memiliki motivasi untuk memajukan dirinya sendiri apalagi memiliki motivasi untuk memajukan sebuah perusahaan, karyawan bekerja cuma sekedar bekerja.

4.4.4 Uji F

Berdasarkan data olah statistik pada uji regresi linier berganda dapat diketahui nilai uji statistik F dengan nilai F-hitung sebesar 25.549 dengan nilai probabilitas atau taraf signifikan 0,000. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja, pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KCS Semarang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya mengenai pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KCS Semarang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KCS Semarang, artinya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang maka kinerjanya akan semakin baik.
2. Pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KCS Semarang, artinya semakin baik dan tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin baik juga kinerjanya.
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KCS Semarang, artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya. Namun motivasi kerja bukan merupakan faktor kinerja yang strategis untuk karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. BTN Syariah KCS Semarang, penulis memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat, yaitu :

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengungkap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena ada banyak variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, disiplin kerja, komunikasi organisasi, pelatihan, stress kerja, gaya kepemimpinan, dan sebagainya.
2. Dalam penyempurnaan terhadap indikator pernyataan dalam kuesioner dan disesuaikan dengan objek penelitian, sehingga dapat menggambarkan maksud dan tujuan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. Ma'ruf, *metodologi penelitian kuantitatif*, Aswaja Pressindo : Sleman Yogyakarta, 2015.

Adibah, Ayuk Wahdanfiari, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*, skripsi S1 Perbankan Syariah, FEBI IAIN Tulung Agung. 2014.

AndiMatalatta, [https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2008/21TAHUN2008UU.htm/akeses pada 23/01/2019 pukul 15:30](https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2008/21TAHUN2008UU.htm/akeses%20pada%2023/01/2019%20pukul%2015:30)

Andiyanto, Wilhelmus dan Ismi Darmastuti, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timu*. (Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang : 2011)

Antonio, Muhammad syafi'i, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, Jakarta : Gema Insani Press, 2001

Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta:PT. Rineka Cipta,2006.

[Badan Pengembangan Dan Pembinaan Bahasa](https://kbbi.kemdikbud.go.id/d), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, [https://kbbi.kemdikbud.go.id/d akses pada Rabu 16/01/2019 pukul 10:26](https://kbbi.kemdikbud.go.id/d)

Bili, Wanceslaus, Erwin Resmawan, Daud Kondorura *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di*

Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu,
eJournal Pemerintahan Integratif, Volume 6, Nomor 3,
2018.

Cut Nur Halimah,
<http://aceh.tribunnews.com/2016/05/18/problematika-sdm-perbankan-syariah>. akses pada 23/001/2019

Diniaty, Dewi & Muhamad Fairus, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Uin Suska Ria*. Jurnal Sains, Teknologi dan Industri, Vol. 11, No. 2, Juni 2014.

Euis Amalia dalam “Jurnal Ekonomi Islam : Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia-
<http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html?m=1> diakses tanggal 24/01/2019 pukul 09:05

Gunawan Imam., Pengantar Statistika Inferensial, Jakarta : Rajawali Pers, 2016

Hasibuan SP, Malayu, *organisasi dan motivasi*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016

Kadarisman, *MManajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Rajawali pers, 2012.

Kemilau produk & jasa layanan Bank BTN Syariah, edisi 2017.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.

Miranti, Erien, Herkulana, &Yarlina Yacoub, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Program Pasca Sarjana Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak.

- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia. 2009.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011
- PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk (ID), <https://www.btn.co.id/id/Syariah-Home> di akses pada Rabu 24/04/2019 pukul 13:23
- Purwanto, Vicki Anggraeni & Agus Hermani DS *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair*, jurusan Administrasi.
- Rivai, Veitzal, *Islamic Human Capital dari Teori ke praktik Manajemen Sumber Daya Islamia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- Riyadi, Slamet *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*, jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol.13, no. 1, Maret 2011
- Robbins P Stephen *,manajemen edisi 10 jilid 2*, Erlangga : Jakarta, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung:Alfabeta,2011.
- Shaleh, Abdul Rahman, *Psikologi ; Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2004
- Turure, Vera Nitta, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai*

Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey, Jurnal EMBA
Vol.1 No.3 Juni 2013.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, ELSAM (Lembaga Studi & Advokasi Masyarakat)

Wikipedia Bahasa Indonesia,
<https://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi/d> akses pada
Jumat 18/01/2019 pukul 11:38

Yuliardi, Ricki dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS*, Yogyakarta : Innosain, 2017.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/ Saudara/ I Karyawan PT. BTN Syariah KCS

Semarang

Di Tempat

Assalamuallaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kuesioner ini bertujuan untuk membantu pengumpulan data guna menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KCS Semarang”. Sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi program S1 Jurusan Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ I untuk bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Peneliti

Avita Puji Illahi

NIM : 1505036075

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Usia saat ini : 20-30 tahun
 30-40 tahun
 > 40 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA
 Diploma/D3
 S1
 S2/S3
5. Lama Bekerja : 1-5 tahun
 6-10 tahun
 > 11 tahun

*Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/ Ibu/ Saudara/ I

B. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh karyawan BTN Syariah KCS Semarang.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ I, lalu berikanlah tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.
3. Keterangan pilihan :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 N : Netral
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

4. Mohon untuk setiap pernyataan dapat di isi seluruhnya.

- Variabel Pengalaman Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		(Sangat Setuju)	(Setuju)	(Netral)	(Tidak Setuju)	(Sangat Tidak Setuju)
1.	Menurut saya semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang					
2.	Dengan ketrampilan yang saya miliki, saya berinisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja					
3.	Menurut saya, setiap karyawan mampu menguasai atau					

	mengoprasionalkan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik					
4.	Dengan semakin banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, maka akan semakin banyak pula pengalaman yang akan di dapatnya					

- Variabel Pendidikan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		(Sangat Setuju)	(Setuju)	(Netral)	(Tidak Setuju)	(Sangat Tidak Setuju)
1.	Menurut saya, latar belakang pendidikan akademis dapat mempengaruhi kinerja karyawan.					
2.	Dengan pengetahuan yang					

	saya memiliki membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan saya					
3.	Menurut saya, semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin membantu dalam pekerjaan saya					
4.	Pengetahuan yang saya miliki dapat saya aplikasikan dalam pekerjaan saya sekarang					
5.	Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan					

karir, serta kinerja yang lebih baik.						
---------------------------------------	--	--	--	--	--	--

- Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		(Sangat Setuju)	(Setuju)	(Netral)	(Tidak Setuju)	(Sangat Tidak Setuju)
1.	Dalam pengambilan keputusan, saya selalu mendiskusikannya terlebih dahulu dengan manajer, ataupun rekan kerja saya					
2.	Menurut saya, pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan					

	memberikan motivasi kerja pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya					
3.	Menurut saya, hubungan yang telah terbina tidak hanya dilangsungkan dikantor saja, akan tetapi juga diluar jam kerja untuk mempererat hubungan antar karyawan					

- Variabel Kinerja karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		(Sangat Setuju)	(Setuju)	(Netral)	(Tidak Setuju)	(Sangat Tidak Setuju)
1.	saya memahami tugas dan kewajiban saya yang diberikan oleh BTN Syariah KCS Semarang					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas dan permasalahan pekerjaan yang ada di BTN Syariah KCS Semarang					

	dengan tepat waktu					
3.	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan tidak pernah mengecewakan BTN Syariah KCS Semarang					
4	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan saya dengan berusaha lebih keras dan teliti dalam bekerja					

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

No.	Pengalaman Kerja					Pendidikan						Motivasi Kerja				Kinerja Karyawan				
1.	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	22	3	4	3	10	5	4	5	5	19
2.	3	3	3	3	12	5	3	4	3	3	18	4	3	3	10	4	3	3	4	14
3.	3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	3	4	15
4.	4	2	4	3	13	3	5	3	3	4	18	3	2	3	8	3	3	3	4	13
5.	3	4	3	4	14	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	4	5	5	5	19
6.	5	5	3	4	17	5	3	4	4	4	20	5	5	4	14	4	3	4	4	15
7.	5	4	3	4	16	3	3	3	3	3	15	5	4	3	12	4	3	2	3	12
8.	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	17	4	5	4	13	4	4	5	4	17
9.	5	4	5	5	19	4	4	4	5	5	22	3	4	3	10	4	5	5	5	19
10.	3	4	4	4	15	5	5	4	4	4	22	3	3	4	10	5	5	5	5	20
11.	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
12.	3	3	3	3	12	4	4	3	3	4	18	4	5	4	13	4	3	3	4	14
13.	5	5	4	5	19	4	5	4	4	4	21	3	5	4	12	4	3	3	4	14
14.	4	3	3	4	14	4	4	3	4	4	19	4	5	3	12	3	4	3	4	14
15.	4	4	2	4	14	5	5	4	3	4	21	3	3	2	8	5	5	4	5	19
16.	5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	3	3	4	14
17.	4	3	2	4	13	3	5	4	2	3	17	2	3	3	8	4	3	2	3	12
18.	2	3	2	2	9	3	3	3	3	3	15	3	4	3	10	4	3	4	4	15
19.	5	5	4	5	19	3	5	4	5	5	22	5	5	5	15	5	5	4	5	19

20.	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	4	3	10	4	4	4	4	16
21.	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	6	4	4	4	12	2	2	3	1	8
22.	3	3	3	3	12	4	4	4	5	3	20	4	3	3	10	3	3	3	4	13
23.	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	4	4	4	4	16
24.	5	5	4	4	18	4	4	5	3	3	19	5	4	3	12	4	5	5	4	18
25.	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	3	11	5	4	4	4	17
26.	4	3	4	3	14	5	4	3	5	5	22	3	5	4	12	4	3	3	4	14
27.	4	3	4	3	14	3	3	2	3	3	14	3	5	4	12	5	4	4	5	18
28.	5	5	4	4	18	4	4	4	3	4	19	4	4	3	11	4	4	4	4	16
29.	4	4	3	5	16	3	3	4	3	3	16	4	4	3	11	5	3	4	4	16
30.	5	4	3	4	16	4	3	4	3	4	18	5	4	3	12	4	3	4	4	15
31.	5	3	4	4	16	3	4	4	3	4	18	5	4	4	13	4	3	4	4	15
32.	4	4	3	5	16	4	3	4	5	4	20	4	4	3	11	4	3	4	4	15
33.	5	5	4	4	18	3	4	4	3	3	17	3	4	4	11	4	4	4	4	16
34.	3	2	3	2	10	4	4	4	4	4	20	4	3	3	10	5	4	3	5	17
35.	5	5	4	4	18	3	3	3	4	4	17	4	5	5	14	4	4	3	4	15
36.	4	4	4	5	17	4	4	3	3	4	18	3	4	4	11	4	3	3	4	14
37.	5	4	3	5	17	3	4	4	4	4	19	3	4	4	11	4	4	4	4	16
38.	5	5	5	5	20	3	3	3	3	3	15	3	4	4	11	4	3	4	4	15
39.	5	5	4	4	18	3	3	3	3	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16
40.	3	2	2	1	8	2	1	1	2	3	9	4	4	4	12	2	1	3	2	8
41.	5	5	5	5	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16

42.	3	3	3	3	12	3	3	4	3	3	16	3	4	3	10	4	4	4	4	16
43.	5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	16	5	5	4	14	4	4	4	4	16
44.	3	3	3	3	12	3	4	5	4	5	21	4	5	4	13	5	4	4	5	18
45.	4	5	4	5	18	5	4	4	4	5	22	4	5	4	13	5	4	4	4	17
46.	3	4	5	4	16	4	5	4	5	4	22	3	3	3	9	4	3	5	4	16
47.	4	5	3	2	14	2	3	2	4	5	16	4	5	4	13	4	4	5	4	17
48.	4	5	3	2	14	4	5	4	4	5	22	3	4	2	9	4	5	3	4	16
49.	3	4	3	5	15	5	4	3	4	5	21	4	3	4	11	4	5	4	4	17
50.	3	3	3	3	12	4	5	4	4	4	21	3	4	5	12	4	5	4	4	17
51.	4	5	4	5	18	4	4	3	5	4	20	4	3	3	10	5	4	3	4	16
52.	4	4	3	4	15	5	4	4	5	4	22	4	4	5	13	5	4	4	5	18
53.	3	3	3	3	12	4	2	2	3	4	15	3	3	4	10	4	4	4	4	16
54.	2	5	4	3	14	2	3	2	4	4	15	4	4	2	10	4	3	4	3	14
55.	5	4	2	4	15	4	4	5	5	5	23	2	4	3	9	4	4	5	4	17
56.	3	5	5	3	16	3	3	3	4	4	17	4	5	4	13	4	4	4	4	16
57.	4	3	3	3	13	4	3	3	4	4	18	3	3	3	9	4	4	4	4	16
58.	3	4	4	5	16	3	3	3	4	5	18	3	4	3	10	3	3	4	3	13
59.	3	4	3	4	14	3	3	3	4	4	17	5	5	4	14	4	4	3	4	15
60.	3	3	3	3	12	3	3	4	3	3	16	4	4	5	13	4	4	3	5	16
61.	3	3	2	3	11	3	4	2	3	4	16	2	3	3	8	3	3	3	4	13
62.	3	3	3	3	12	3	4	2	4	4	17	5	4	4	13	4	4	4	4	16
63.	3	4	3	4	14	4	4	4	4	5	21	4	4	5	13	5	5	5	5	20

64.	4	3	3	3	13	2	3	2	4	4	15	3	2	2	7	4	4	3	3	14
65.	4	4	4	3	15	4	4	3	4	5	20	4	3	5	12	4	4	4	5	17
66.	2	1	1	1	5	2	4	3	3	1	13	3	4	2	9	2	1	3	2	8
67.	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	2	4	3	9	4	3	4	4	15
68.	4	3	3	4	14	4	4	3	5	4	20	4	4	4	12	3	4	5	4	16
69.	3	4	3	5	15	3	4	4	2	4	17	4	2	4	10	4	4	4	5	17
70.	2	3	3	2	10	4	4	5	4	5	22	4	4	4	12	4	4	3	5	16
71.	3	3	2	4	12	4	3	3	5	4	19	4	3	3	10	3	4	4	3	14
72.	1	1	2	1	5	2	1	3	1	1	8	3	3	2	8	2	3	1	2	8
73.	4	2	3	3	12	3	2	3	5	3	16	4	3	3	10	4	3	5	4	16

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

- Pengalaman Kerja X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.622**	.525**	.646**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	.622**	1	.651**	.653**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	.525**	.651**	1	.539**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X1.4	Pearson Correlation	.646**	.653**	.539**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73
Total_X1	Pearson Correlation	.834**	.874**	.794**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73

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

- Pendidikan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.531**	.511**	.477**	.492**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	.531**	1	.542**	.398**	.484**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	.511**	.542**	1	.260 [†]	.254 [†]	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.026	.030	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X2.4	Pearson Correlation	.477**	.398**	.260 [†]	1	.639**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.026		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X2.5	Pearson Correlation	.492**	.484**	.254 [†]	.639**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.030	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73
Total_X2	Pearson Correlation	.788**	.781**	.660**	.735**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73

- Motivasi Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.297*	.317**	.723**
	Sig. (2-tailed)		.011	.006	.000
	N	73	73	73	73
X3.2	Pearson Correlation	.297*	1	.392**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.011		.001	.000
	N	73	73	73	73
X3.3	Pearson Correlation	.317**	.392**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001		.000
	N	73	73	73	73
Total_X3	Pearson Correlation	.723**	.751**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73

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

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

- Kinerja karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.579**	.378**	.746**	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
Y.2	Pearson Correlation	.579**	1	.433**	.659**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
Y.3	Pearson Correlation	.378**	.433**	1	.450**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73
Y.4	Pearson Correlation	.746**	.659**	.450**	1	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73
Total_Y	Pearson Correlation	.821**	.833**	.708**	.876**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73

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

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

- Pengalaman Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	4

- Pendidikan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	5

- Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	3

- Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	4

Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas

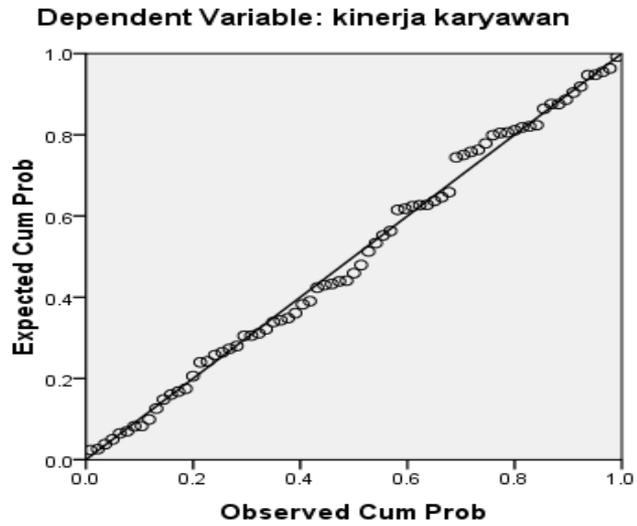
- Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72832045
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.054
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.547
Asymp. Sig. (2-tailed)		.926
a. Test distribution is Normal.		

- Grafik P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.821	1.679		2.276	.026		
Pengalaman Kerja	.159	.076	.215	2.092	.040	.652	1.534
Pendidikan	.428	.075	.562	5.691	.000	.705	1.418
Motivasi Kerja	.138	.126	.096	1.102	.274	.909	1.100

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 7 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.364	.934		2.530	.014
	Pengalaman Kerja	-.042	.042	-.145	-.989	.326
	Pendidikan	-.002	.042	-.008	-.058	.954
	Motivasi Kerja	-.027	.070	-.048	-.386	.701

a. Dependent Variable: Abs_Res

Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.506	1.765

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.821	1.679		2.276	.026
pengalaman kerja	.159	.076	.215	2.092	.040
Pendidikan	.428	.075	.562	5.691	.000
motivasi kerja	.138	.126	.096	1.102	.274

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis

- Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.821	1.679		2.276	.026
pengalaman kerja	.159	.076	.215	2.092	.040
pendidikan	.428	.075	.562	5.691	.000
motivasi kerja	.138	.126	.096	1.102	.274

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

- Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.902	3	79.634	25.549	.000 ^a
	Residual	215.071	69	3.117		
	Total	453.973	72			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, pendidikan, pengalaman kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

SURAT KETERANGAN
No. 003 /SK/SMG/SUPP-GBA/V/2019

Saya yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Ahmad Amirul Khaq

Jabatan : Human Capital Support

Perusahaan : PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk, KCS Semarang

Alamat : Jl. Ahmad Yani 181 Semarang 50241

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa/i dengan data dibawah ini :

NO	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1	Via Elmila	1505036060	Perbankan Syariah
2	Avita Puji Illahi	1505036075	Perbankan Syariah
3	Nailil Muna	1505036059	Perbankan Syariah

Benar-benar telah melakukan kegiatan Penelitian di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang pada tanggal 15 April 2019 s/d 19 April 2019.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 6 Mei 2019



Ahmad Amirul Khaq
Human Capital Support

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS PENULIS

Nama : Avita Puji Illahi
Tempat, Tanggal Lahir : Brebes, 22 Mei 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Ds.Siandong Rt. 10 Rw. 03,
Kecamatan Larangan, Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa
Tengah, Kode Pos 52262
Status : Belum Menikah
Kewarganegaraan : Indonesia
Telepon / No.HP : 085643777340
Email : Puji_vita@yahoo.co.id

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. MI (2002-2008) : MI Al Wathoniyah 02 Siandong
2. MTs (2008-2011) : MTs Ma'arif NU 08 Siandong
3. MA (2011-2015) : Pondok Pesantren Modern
Darunnajat Bumiayu
4. S1 (2015-2019) : Universitas Islam Negeri Walisongo
Semarang