

**PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH
MANDIRI CABANG PALEMBANG**

TUGAS AKHIR



Oleh :

Erda Moulina

1636100030

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar

Ahlimadya (Amd)

**PROGRAM D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

2019



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH**

Nama : Erda Moulina
Nim/Jurusan : 1636100030 / D3 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal
13 / 8 2019

Pembimbing Utama : Mufti Fiandi, M.Ag

tt:

Tanggal
14 / 8 2019

Pembimbing Kedua : Abubakar Sidik, M.E.Sy

tt:

Tanggal
14 / 8 2019

Penguji Utama : Dr. M. Rusydi, M.Ag

tt:

Tanggal
22 / 8 2019

Penguji Kedua : Erdah Litriani, SE., M.Ec., Dev

tt:

Tanggal
22 / 8 2019

Ketua : Rika Lidyah, SE, M.Si. AK,CA

tt:

Tanggal
21 / 8 2019

Sekretaris : Dian Pertiwi, S.E.I., M.S.I

tt:



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

PENGESAHAN

Tugas Akhir berjudul : Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman
Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah
Mandiri Cabang Palembang.

Ditulis oleh : Erda Moulina

NIM : 1636100030

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Ahli Madya

(A.Md)

Palembang, Juli 2019

Dekan,



Dr. Oedariah Barkah, M.H.I

NIP: 197011261997032002



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711), Fax (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Erda Moulina

NIM : 1636100030

Program : D3 Perbankan Syariah

Menyatakan, bahwa tugas akhir ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Juli 2019

Saya yang menyatakan,

Erda Moulina

NIM.1636100030



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

Formulir C

No. :

Hal : *Persetujuan Tugas Akhir Untuk Diuji*

Kepada Yth.
Ketua Program Studi
D3 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
di
Palembang

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kami menyampaikan bahwa Tugas Akhir mahasiswa :

Nama : Erda Moulina
NIM : 1636100030
Program Studi : D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman
Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah
Mandiri Cabang Palembang

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti Ujian
Munagahah Tugas Akhir.

Demikianlah pemberitahuan kami, bersama ini dilampirkan Tugas Akhir
mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamuaalaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, Juli 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Mufti Fiahdli, M.Ag
NIP.197605252007101005

Abubakar Sidik, M.E.Sy



KEMENTERIAN AGAMA RI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri, Telpon 0711353276, Palembang 30126

Formulir C.2

Hal : Persetujuan Tugas Akhir Untuk Diuji

Kepada Yth,
Ketua Program Studi
D3 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Tugas Akhir Berjudul : Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman
Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah
Mandiri Cabang Palembang.

Ditulis oleh : Erda Moulina

NIM : 1636100030

Saya berpendapat bahwa tugas akhir tersebut sudah dapat diajukan kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah*
ujian tugas akhir.

Palembang, Juli 2019

Ketua Prodi D3 Perbankan Syariah

Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
NIP.197803272003121003



Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Erda Moulina

Nim/Jurusan : 1636100030 / D3 Perbankan Syariah

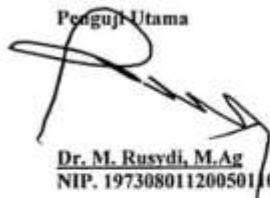
Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja
Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

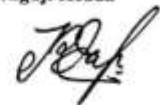
Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Juli 2019

Penguji Utama


Dr. M. Rusydi, M.Ag
NIP. 197308011200501007

Penguji Kedua


Erdah Litriani, SE., M.Ec., Dev
NIK. 150620121482

Mengetahui
Wakil Dekan I


Dr. Maftukhatulikhah, M.Ag
NIP. 197509282006042001

Motto dan Persembahan

❖ ***Motto :***

“Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga dan bertaqwalah kepada Allah supaya kamu menang”. (QS. AL-Imraan : 200)

❖ ***Kupersembahkan kepada :***

- 1. Ayahanda Ahmad Daud dan Ibunda Erna Diana yang selama ini sudah menjadi penyemangat ku dan yang tidak pernah lupa memberikan dukungan serta doa untuk kelancaram semua ini.***
- 2. Adikku yang tercinta Hairul Kurnia yang selama ini sudah menjadi penyemangat ku.***
- 3. Saudara, saudari, dan seluruh keluarga besarku.***
- 4. Bapak Mufti Fiandi, M.Ag dan Bapak Abubakar Sidik, M.E.Sy yang telah membimbingku dalam penulisan dan penyusunan tugas akhir ini.***
- 5. Sahabat-sahabat perjuanganku Bella Dwi Apriyanti, Fidella Janitra, dan Ika Prisilia Hadisa yang telah banyak membantu hingga sampai selesainya tugas akhir ini.***
- 6. Sahabat-sahabat sejatiku Anggun Khonesah, Diana, Lia Natalia, Lily Marcely, Nurrahma, dan Susan Dea Astuti.***
- 7. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi D3 Perbankan Syariah 2016.***
- 8. Agama, Bangsa, dan Negaraku.***

ABSTRAK

Kinerja merupakan indikator utama bagi kemajuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja pada semua karyawan merupakan suatu cara agar dapat meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh suatu kesimpulan. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t dalam menarik kesimpulan dari hasil analisis data-data tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang diuji berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan melalui uji F dan uji t, sedangkan angka *Adjusted R Square* sebesar 0,215 menunjukkan 21,5% variasi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang yang dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen tersebut, dimana sisanya 78,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis hanturkan atas kehadiran Allah SWT, serta shalawat beserta salam penulis sampaikan kepada Rasulullah SAW, karena atas kehendak-Nya jualah penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir (TA) guna mendapatkan gelar (AMD) Ahli Madya, Program Studi Diploma 3 Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala kekurangan dan keterbatasan pengetahuan, yang menyebabkan penulisan Tugas Akhir ini belum sempurna adanya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pada pembaca demi perbaikan di masa yang akan mendatang. Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan nasihat dari berbagai pihak yang sangat berguna dalam penyelesaian laporan ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Allah SWT yang telah memberi kemudahan dan kelancaran dalam pembuatan tugas akhir ini dengan baik.
2. Kedua orang tua yang selalu mendoakan serta memberikan dukungan moril dan materil sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak prof. Drs. H. Sirozi, MA. Ph, selaku rector UIN Raden Fatah Palembang.
4. Dr.Qodariah Barkah, M.H.I selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

5. Dinnul Alfian Akbar, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah.
6. Mufti Fiandi, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah membimbing dan memberikan saran dalam pembuatan Tugas Akhir (TA).
7. Abubakar Sidik, M.E.Sy selaku Dosen Pembimbing Dua yang telah membimbing dan memberikan saran dalam pembuatan Tugas Akhir (TA).
8. Pimpinan dan karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.
9. Teman-teman sesama mahasiswa D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Semoga Allah SWT melimpahkan segala rahmat, karunia serta Hidayahnya kepada mereka semua untuk membalas semua kebaikan dan pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis berharap semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi para pembaca khususnya mahasiswa dan masyarakat luas pada umumnya. Amin ya robbal alamin.

Palembang, Juli 2019

Penulis,

Erda Moulina

NIM. 1636100030

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengetahuan	13
B. Kemampuan	16
C. Pengalaman Kerja	25
D. Kinerja	29
E. Kerangka Teoritik	35

F. Penelitian Terdahulu	36
G. Pengembangan Hipotesis	41

BAB III METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel	46
B. Ruang Lingkup Penelitian	47
C. Desain Penelitian	47
D. Jenis dan Sumber Data	47
E. Populasi dan Sampel Penelitian	49
F. Teknik Pengumpulan Data	50
G. Variabel-variabel Penelitian	52
H. Instrumen Penelitian	55
1. Uji Validitas.....	55
2. Uji Reliabilitas.....	55
I. Teknik Analisis Data	56
1. Uji Asumsi Klasik	57
a. Uji Normalitas	57
b. Uji Multikolonieritas	57
c. Uji Heterokedasitas	58
d. Uji Linearitas	58
2. Analisis Regresi Linier Berganda	59
3. Uji Hipotesis	60
a. Koefisien Determinasi	60
b. Uji F (Simultan)	61
c. Uji T (Parsial)	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Bank Syariah Mandiri	63
B. Visi dan Misi Bank	64
C. Struktur Organisasi.....	65

D. Analisis Data	66
1. Tingkat Pengembalian Kuisisioner	66
2. Karakteristik Responden	66
3. Uji Validasi dan Reabilitas Instrumen	69
a. Uji Validasi	69
b. Uji Reabilitas	71
4. Hasil Analisis Data	72
a. Uji Asumsi Klasik	72
1) Uji Normalitas	72
2) Uji Multikolinearitas	74
3) Uji Heteroskedastisitas	75
4) Uji Linieritas	77
b. Hasil Tabulasi Responden	79
c. Analisis Regresi Linier Berganda	83
d. Uji Hipotesis	85
1. Uji T (Parsial)	85
2. Uji F (Simultan)	87
3. Koefisien Determinasi	88
E. Pembahasan	89
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	93
B. Saran	94
 DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN-LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

HALAMAN

Tabel 1.1 : <i>Research gap</i> Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan	7
Tabel 1.2 : <i>Research gap</i> Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan	8
Tabel 1.3 : <i>Research gap</i> Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan ...	8
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 : Jumlah Data Karyawan	50
Tabel 3.2 : Skala Likert	52
Tabel 3.3 : Definisi Operasional Variabel	54
Tabel 4.1 : Tingkat Pengembalian Kuisisioner	68
Tabel 4.2 : Usia Responden	69
Tabel 4.3 : Jenis Kelamin Responden	69
Tabel 4.4 : Pendidikan Terakhir Responden	70
Tabel 4.5 : Lama Bekerja Responden	70
Tabel 4.6 : Hasil Uji Validasi Instrumen (X_1)	71
Tabel 4.7 : Hasil Uji Validasi Instrumen (X_2)	72
Tabel 4.8 : Hasil Uji Validasi Instrumen (X_3)	72
Tabel 4.9 : Hasil Uji Validasi Instrumen (Y)	73
Tabel 4.10 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	74
Tabel 4.11 : Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.12 : Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4.13 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
Tabel 4.14 : Hasil Uji Linieritas Pengetahuan dan Kinerja Karyawan	79
Tabel 4.15 : Hasil Uji Linieritas Kemampuan dan Kinerja Karyawan	80
Tabel 4.16 : Hasil Uji Linieritas Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan ..	80
Tabel 4.17 : Variabel Pengetahuan	81
Tabel 4.18 : Variabel Kemampuan	82
Tabel 4.19 : Variabel Pengalaman Kerja	83

Tabel 4.20 : Variabel Kinerja Karyawan	84
Tabel 4.21 : Hasil Uji Regresi Berganda	85
Tabel 4.22 : Hasil Uji T	88
Tabel 4.23 : Hasil Uji F	90
Tabel 4.24 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	91

DAFTAR GAMBAR

HALAMAN

Gambar 2.1 : Kerangka Teoritik	37
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	67
Gambar 4.2 : Normal Probability Plot	75
Gambar 4.3 : Heteroskedastisitas Scatterplot	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia merupakan suatu perwujudan permintaan masyarakat yang membutuhkan sistem perbankan alternatif yang menyediakan jasa perbankan/keuangan yang sehat dan memenuhi prinsip-prinsip syariah. Perkembangan sistem keuangan syariah semakin kuat dengan ditetapkannya dasar-dasar hukum operasional melalui UU No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan yang kemudian telah dirubah dalam UU No. 10 tahun 1998, UU No. 23 tahun 1999, dan UU No. 3 tahun 2004 tentang Bank Indonesia. Sejalan dengan itu, saat ini perbankan nasional beroperasi dalam *dual system* yang diklasifikasikan menjadi sistem perbankan konvensional dan sistem perbankan syariah.

Sejarah berdirinya perbankan syariah dengan sistem bagi hasil, didasarkan pada dua alasan utama yaitu (1) adanya pandangan bahwa bunga (interest) pada bank konvensional hukumnya haram karena termasuk dalam kategori riba yang dilarang dalam agama, bukan saja pada agama Islam tetapi juga oleh agama samawi lainnya, (2) dari aspek ekonomi, penyerahan resiko usaha terhadap salah satu pihak dinilai melanggar norma keadilan. Dalam jangka

panjang sistem perbankan konvensional akan menyebabkan penumpukan kekayaan pada segelintir orang yang memiliki kapital besar.¹

Bank berdasarkan prinsip syariah atau bank syariah atau bank Islam, seperti halnya bank konvensional, juga berfungsi sebagai suatu lembaga intermediasi (intermediary institution), yaitu mengarahkan dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana-dana tersebut kepada masyarakat yang membutuhkannya dalam bentuk fasilitas pembiayaan. Bedanya hanyalah bahwa bank syariah melakukan kegiatan usahanya tidak berdasarkan bunga (interest free), tetapi berdasarkan prinsip syariah, yaitu prinsip pembagian keuntungan dan kerugian (profit and loss sharing principle atau PLS principle). Seperti juga bank konvensional, selain memberikan jasa-jasa pembiayaan bank, bank syariah juga memberikan jasa-jasa lain, seperti jasa kiriman uang, pembukaan *letter of credit*, jaminan bank, dan jasa-jasa lain, yang biasanya diberikan oleh bank konvensional.²

Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu bank yang sedang berkembang serta selalu meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada nasabahnya. Keunggulan yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri tidak saja terlihat dari berbagai produk dan hadiah yang ditawarkan kepada nasabah, akan tetapi juga meliputi mutu dan kualitas pegawainya sebagai orang yang bertugas melayani setiap nasabah yang datang ke Bank Syariah Mandiri dengan profesional dan amanah.

¹ Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Islam*, (Jakarta: PT. Pustaka Utama Grafiti, 1999). hlm.1.

² Ibid.

Salah satu kunci penting untuk menjaga kualitas kinerja Bank Syariah Mandiri (BSM) adalah mengembangkan dan mendidik karyawan secara berkesinambungan. BSM memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang unggul menjadi salah satu penopang utama untuk menjadi pemimpin pasar dan lokomotif pengembangan perbankan syariah di Indonesia. Untuk melahirkan SDM yang unggul, BSM menumbuhkan kembangkan budaya pembelajaran secara berkelanjutan dan didukung fasilitas belajar terbaik.³ BSM telah menyediakan sarana peningkatan kualitas SDM melalui beragam pelatihan dan pengembangan selama tahun 2014.⁴

1. Learning Program merupakan program peningkatan kompetensi secara tatap muka dengan kurikulum terpadu. Yang diantaranya terbagi menjadi: pendidikan, pelatihan, workshop, sosialisasi dan sertifikasi.
2. Learning Service merupakan fasilitas yang disediakan oleh pihak bank untuk mendukung proses pembelajaran secara tatap muka maupun dapat belajar secara mandiri oleh pegawai, diantara : E-Learning, Knowledge Management.

Yang mana program tersebut diatas tercermin pada program pelatihan terstruktur sesuai profil kompetisi dan bidang bisnis, meliputi: Program Orientasi dan Pengembangan, Banking Academy Program peningkatan.

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk

³ www.syariahmandiri.co.id/category/karir/human-capital/pendidikan-dan-pelatihan/ Diakses pada tanggal 19 April 2019

⁴ www.syariahmandiri.co.id/AR_BSM_2015_laporan_manajemen_final.pdf. Diakses pada tanggal: 20 April 2019

mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Kompetensi karyawan ini akan menjadi acuan bagi para manajer untuk menempatkan mereka pada sebuah posisi pekerjaan tertentu. Tidak hanya merekrut, departemen SDM juga bertanggung jawab untuk mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik karena kompetensi dapat memprediksi perilaku dan kinerja seseorang. Dengan mempunyai kompetensi karyawan bisa terus meningkatkan prestasi kerjanya dalam pengetahuan individual masing-masing.⁵

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.⁶

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analisis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti

⁵ Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Erlangga, 2005).hlm.11.

⁶ Ibid.hlm.88.

pengalaman dapat meningkatkan kecapakan dalam kompetensi ini. Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Menurut Robbins, kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.⁷

Selain pengetahuan dan kemampuan, pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilakuyang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek.

Berkaitan dengan pentingnya pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja maka hal ini perlu diperhatikan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang yakni suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan

⁷ Ibid.hlm.106.

syariah dalam melayani produk dan jasa. Pengetahuan itu sendiri berdasarkan pengalaman dan skema interpretasi yang dimiliki karyawan yang berupaya informasi yang disimpan oleh karyawan. Sedangkan kemampuan karyawan sangat bagus dalam keahlian (*skill*) individual. Dan Pengalaman kerja diutamakan khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan SMA. Namun dalam proses perekrutan karyawan, Bank Syariah Mandiri mengutamakan calon karyawan yang telah berpengalaman di perusahaan sejenis. Ini semua diharapkan mampu menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam mencapai hasil yang baik bagi perusahaan.⁸

Dalam melakukan usaha meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang telah menetapkan berapa upaya guna memberi pengetahuan dan kemampuan karyawan yaitu dengan memberikan *reward* (penghargaan) terhadap karyawan-karyawannya yang sangat bagus dalam melayani nasabah.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abriyani Puspaningsih). Johnstone menemukan sebuah studi yang memberikan bukti bahwa pekerja berpengalaman bekerja

⁸ <https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/sejarah/> Diakses pada tanggal 19 April 2019

lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar untuk menarik dari dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka. Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Oleh karena itu, pengalaman kerja yang didapat seseorang akan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan.⁹

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
***Research gap* pengetahuan terhadap kinerja karyawan**

Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan	Alias Serlin Serang (2018)
	Tidak terdapat pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan	Chres F.P Laoh (2016)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Alias Serlin Serang menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang dilakukan oleh Chres F.P Laoh yang menunjukkan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁹ Amin Zainullah¹, Agus Suharyanto², Sugeng P. Budio³, pengaruh upah, kemampuan dan pengalaman kerja Terhadap kinerja pekerja pelaksanaan bekisting pada Pekerjaan beton”, (Program Magister Teknik Sipil, Minat Manajemen Konstruksi Universitas Brawijaya Malang).hlm.127-128.

Tabel 1.2

***Research gap* kemampuan terhadap kinerja karyawan**

Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja karyawan	Sri Yuni Sulistiani (2016)
	Tidak terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan	Astuti (2017)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan yang diteliti Sri Yuni Sulistiani oleh menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang dilakukan oleh Astuti yang menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3

***Research gap* pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan**

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan	Famella (2015)
	Tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan	Muthia Amanta Dwi Putri (2017)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Famella menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang dilakukan oleh Muthia

Amanta Dwi Putri yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya research gap dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini yang membuat penulis melakukan pengujian penelitian berjudul **“Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang”**. Hal inilah yang melatar belakangi peneliti untuk meneliti lebih jauh tentang permasalahan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan Bank Syariah tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara pengetahuan dengan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan dengan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja dengan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban atas permasalahan mengenai pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Tujuan tersebut diantaranya:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi tambahan bahan teori mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan perbandingan untuk peneliti lain dalam melakukan penelitian serupa mengenai pengaruh kompetensi yakni pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman, serta mengetahui berbagai informasi mengenai

pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah.

2. Bagi pihak organisasi

Memberikan referensi dan rekomendasi yang bisa dijadikan panduan bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, khususnya dalam hal kompetensi karyawan.

3. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian dapat memberikan data faktual mengenai pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dan menjadi pembelajaran dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan para pembaca dalam memahami materi-materi yang terdapat dalam penelitian ini, penulis membuat sistematika penulisan menjadi lima bab, dimana tiap bab terbagi menjadi beberapa sub bab. Sub bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian yaitu pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu, kerangka berpikir serta hipotesis yang digunakan.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang ruang lingkup penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V: KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang di dukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Kelebihan dan kekurangan. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengetahuan

1. Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang disimpan oleh seseorang dengan menggunakan sejarah pengalaman, dan skema interpretasi yang dimilikinya. Pengetahuan menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah segala sesuatu yang diketahui, kepandaian, Pengetahuan merupakan faktor penentu utama dari perilaku konsumen.¹⁰ Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.¹¹

Pengetahuan (*knowledge*) adalah sesuatu yang dimiliki manusia sebagai hasil penggunaan panca indera.¹² Lebih lengkapnya pengetahuan adalah segala informasi atau maklumat yang diketahui atau didasari oleh seseorang. Dalam pengertian lain, pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan inderawi. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan indera atau akal dilihat atau dirasakan sebelumnya.

¹⁰ Departemen pendidikan dan kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: PT Gramedia, 2008)

¹¹ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007).hlm.86.

¹² Nanang Martono, Metode Penelitian Kuantitatif, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012).hlm.6.

Misalnya ketika seseorang mencicipi makanan yang baru dikenalnya, ia akan mendapatkan pengetahuan tentang bentuk, rasa, dan aroma masakan tersebut.¹³ Kesimpulannya definisi Pengetahuan adalah informasi yang disimpan dalam ingatan seseorang, sekaligus merupakan faktor penentu utama perilaku seseorang dalam pengambilan keputusan.¹⁴

2. Dimensi dan Indikator Pengetahuan

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat diunakan untuk megevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:¹⁵

Dimensi Pendidikan, Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan

Kesesuaian latar belakang pendidikan adalah hal penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas cerdas, terbuka, demokratis, dan mampu bersaing dalam pekerjaan yang akan digeluti nantinya, suatu pekerjaan baiknya dilakukan seseorang yang profesional dalam bidang tersebut.

¹³ Restu Kartiko, Asas metodologi penelitian, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010).hlm.2.

¹⁴ Nugroho Setiadi, Perilaku Konsumen, (Jakarta: Kencana, 2013).hlm.54.

¹⁵ Tjutju Yuniarsih & Suwatno, (Bandung: Alfabeta, 2011).hlm.226.

2. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas

Pengetahuan pegawai sangat penting dalam pelaksanaan tugas untuk mempermudah segala tugas yang akan dilaksanakan. Pengetahuan adalah informasi yang disimpan dalam pemikiran seseorang atau juga pengalaman yang dimiliki seseorang.

3. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya

Pemahaman pegawai terhadap tugasnya harus ada karena pemahaman adalah tingkat kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu setelah sesuatu itu diketahui dan diingat.

Dimensi Pengalaman, Dengan indikator sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas yang diberikan dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Prestasi kerja yang dimiliki pegawai

Prestasi kerja pegawai untuk mewujudkan pegawai berdasarkan sistem kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

3. Ketenangan pegawai saat bekerja

Ketenangan pegawai saat bekerja merupakan faktor kunci yang harus selalu diupayakan ada dalam diri setiap karyawan.

Dimensi Minat, Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan perilaku terhadap kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat melakukan suatu pekerjaan, karena tingkat kehadiran adalah salah satu faktor yang menentukan produktifitas perusahaan. Merujuk pada sikap individu seorang terhadap pekerjaannya.

2. Kepatuhan terhadap atasan

Kepatuhan sangat penting terhadap atasan, kepatuhan ialah penyesuaian perilaku seseorang agar sejalan dengan norma kelompok.

3. Sikap terhadap pekerjaan

Sikap adalah evaluasi yang dibuat pekerja positif atau negatif, mengenai objek, orang atau peristiwa.

B. Kemampuan

1. Pengertian Kemampuan

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analisis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.¹⁶

Berdasarkan konsep dasar manusia, maka hal ini dapat dijadikan acara setiap perusahaan yang mengharapkan dan berupaya sekuat tenaga agar para karyawannya dapat mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan sebelumnya.

¹⁶ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).hlm.106.

Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan untuk mencapai tujuan tersebut, namun untuk sebagian besar ditemukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Baik karyawan dilapisan bawah, menengah maupun mereka yang menduduki jabatan pimpinan puncak.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang atau aparat yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.¹⁷ Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins bahwa kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.¹⁸

Kemampuan para karyawan inilah yang harus terus dikembangkan oleh perusahaan agar mampu menjadi tulang punggung keberhasilan perusahaan, banyak cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan kemampuan karyawan seperti seminar, pelatihan ataupun meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para

¹⁷ Tim Penyusun Kamus Bahasa Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007).hlm.623.

¹⁸ Stephen P Robbins, Perilaku Organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi penerjemahan handyana pujaatmaka dkk (Jakarta: Prehallindo 2001).hlm.46.

karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal.

Kemampuan karyawan juga dapat berupa *skill* (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena *skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. *Skill* apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan, tujuan perusahaan dapat dicapai.

Menurut Schumacher, ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia, yaitu:¹⁹

1) Keterampilannya

Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

2) Kemampuannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan,

¹⁹ Jansen sinamo, Etos Kerja Dalam Bisnis (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2009).hlm.6.

semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

3) Etos kerjanya.

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka diketahui bahwa tanpa ketiga komponen tersebut, semua kemampuan karyawan tetap terpendam, tidak dapat dimanfaatkan, dan tetap menjadi potensi belaka. Jika diperhatikan, ketiga komponen tersebut memang berada dalam diri setiap manusia, maka dengan peningkatan kemampuan kerja diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2. Pentingnya Kemampuan

Pentingnya kemampuan karena kemampuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan hasil yang maksimal.

Motivasi dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kemampuan dalam bekerja. Untuk memberikan kemampuan pada masing-masing karyawan, manajer harus mengetahui motif dan kemampuan yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*uncocious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, baik kebutuhan jasmani maupun rohani.

3. Jenis-Jenis Kemampuan

Setiap organisasi pasti mengharapkan dan berupaya sekuat tenaga untuk dapat mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalannya mencapai tujuan tersebut, namun untuk sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Baik sebagai pekerja bawah, menengah, maupun yang menduduki jabatan pemimpin. Senada dengan penjelasan mengenai pengertian kemampuan diatas, menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo²⁰ kemampuan merupakan kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas, sedangkan Colquitt, LePine, dan Wesson membagi kemampuan dalam tiga kategori, yaitu *cognitive*, *emotional*, dan *physical*. Secara bersama-sama kemampuan ini menunjukkan pada *what people can do*, apa yang dapat dilakukan orang. Hal ini untuk membedakan dengan kepribadian yang menunjukkan *what people are like*, seperti apa orang itu.

²⁰ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013).hlm.94.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat bermacam-macam jenis kemampuan, yaitu:

a. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.²¹ Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda. Karena setiap pekerjaan tertentu memerlukan kemampuan intelektual yang sesuai untuk mendapatkan hasil dengan efektif. Menurut Robbins terdapat lima dimensi kemampuan intelektual, yaitu:²²

- 1) Kecerdasan numeric (kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat).
- 2) Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain).
- 3) Penalaran induktif (kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut).
- 4) Penalaran deduktif (kemampuan mengenakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen).
- 5) Ingatan (kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu).

²¹ Ibid.hlm.46.

²² Ibid.hlm.47.

b. Kemampuan kognitif

Kemampuan ini menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan, karna menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah. Terdapat lima tipe kemampuan kognitif, yaitu:²³

- 1) Verbal ability, seperti kemampuan mengkomunikasikan gagasan baik dengan berbicara maupun dengan tertulis.
- 2) Quantitative ability, kemampuan memilih dan mengaplikasikan formula untuk menyelesaikan masalah yang menyangkut angka.
- 3) Reasoning ability, merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pengertian dan menyelesaikan masalah dengan menggunakan wawasan, aturan dan logika.
- 4) Spatial ability, kemampuan ini berkaitan kemampuan visual, seperti mampu melakukan imajinasi bagaimana sesuatu yang terpisah akan terlihat apabila ditempatkan bersama dengan cara tertentu, contoh seorang arsitek.
- 5) Perseptual ability, kemampuan ini berkenaan dengan mampu mengambil pola informasi dengan cepat meskipun terdapat informasi yang mengganggu, atau bahkan tanpa cukup informasi.

²³ Ibid.hlm.98.

c. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang bermacam.²⁴ Jadi kemampuan ini lebih pada menuntut stamina dan ketangkasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

d. Kemampuan Emosional

kemampuan ini lebih pada kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, sehingga ketika terjadi masalah tidak akan mengganggu kinerjanya maupun orang lain yang ada disekitarnya, dengan demikian orang tersebut dapat mengendalikan emosinya.

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, meliputi kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja (Robbins, 1998). Kemampuan kerja adalah keberhasilan seseorang atas tugas-tugas yang dilaksanakan. Indikator untuk mengukur kemampuan kerja adalah:

- a. Mampu menjejarkan sesuai dengan gambar kerja.
- b. Memahami cara memilih bahan yang baik untuk pekerjaan.
- c. Mampu mengerjakan sesuai dengan bahan yang dipakai.
- d. Mampu menggunakan peralatan untuk menyelesaikan pekerjaan.

²⁴ Ibid.hlm.47.

4. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :²⁵

1. Keyakinan dan Nilai –Nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional

5. Dimensi dan Indikator Kemampuan

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Gibson, dkk. yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

Dimensi Kemampuan Intelektual, Dengan indikator sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan adalah pembelajaran untuk pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan sekelompok orang untuk mempermudah dalam mencari pekerjaan.

²⁵ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).hlm.123.

2. Kemahiran berhitung

Kemahiran berhitung adalah kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat, itu sangat dibutuhkan sebagai seorang pegawai dalam dunia perbankan.

Dimensi Kemampuan Fisik, Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja ialah apabila rela ditempatkan dimana saja dan diposisikan sebagai apa.

2. Masa Kerja

Masa kerja merupakan sebuah variabel yang mampu menjelaskan perputaran pekerja. Semakin lama seseorang dalam suatu pekerjaan, semakin kecil kemungkinannya untuk keluar.

C. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena pengalaman kerja adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.²⁶ Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang. Potensi yang penuh akan muncul secara

²⁶ Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000).hlm.109.

bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman.²⁷

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka berkerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas.²⁸

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.²⁹

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit

²⁷ John Dewey, *Pengalaman dan Pendidikan*, (Yogyakarta, 2002).hlm.147.

²⁸ Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).hlm.232.

²⁹ Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: BPFE, 2008).hlm.237.

pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi dari pada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman.³⁰

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.

Menurut Hani T. Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:³¹

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.
Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisa.
- e. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan andalan pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

³⁰ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007).hlm.104.

³¹ Hani T. Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia, (Yogyakarta: BPFE, 2001).hlm.103.

3. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster, ada beberapa hal jga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:³²

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.

b. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. 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.

³² Alwi Syafaruddin, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif, (BPFE-Yogyakarta, 2008).hlm.235.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.³³

Kinerja berasal dari kata “kerja” atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *performance* yang berarti pelaksanaan, keberlangsungan, perbuatan dan prestasi. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kinerja diartikan dengan kemampuan kerja, sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan.³⁴

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.³⁵ Lebih jauh Indra Bastian mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

³³ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007).hlm.7.

³⁴ Tim Penyusun Kamus Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007).hlm.570.

³⁵ Buchari Alma, Pengantar Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2009).hlm.58.

Berdasarkan pengertian kinerja, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Dengan merujuk kepada Tafsir Inspirasi karya Zainal Arifin Zakaria³⁶, pada QS. Al-Lail Ayat 2:

وَالنَّهَارِ إِذَا تَجَلَّىٰ [٢]

Artinya: “*demi siang apabila terang benderang*”

Dalam tafsir tersebut dijelaskan bahwa siang adalah masa untuk bekerja, dan kerja adalah sebagian dari pengertian ibadah bagi seorang mukmin, kapan dan dimana saja selama niatnya untuk Allah. Hal ini didukung oleh Q.S Al-Ashr ayat 1-3 Allah berfirman:

وَالْعَصْرِ [١] إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ [٢]

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ [٣]

Artinya: “*demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati.*”

2. Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga ia

³⁶ Zainal Arifin Zakaria, Tafsir Inspirasi, (Jakarta: Duta Azhar, 2012).hlm.868.

wajib bekerja dan tidak diperolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat.³⁷ Setiap orang mempunyai kewajiban bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada padanya, dan sebagai pekerja karena setiap orang harus mampu memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Dalam surat Al-Taubah ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja:

“Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

³⁷ Fahmi Abu, HRD Syariah teori dan implementasi, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014).hlm.179.

3. Perencanaan Kinerja

Perencanaan merupakan tahap perumusan tujuan dan sasaran, penentuan tolak ukur serta rencana pengorganisasian, penganggaran dan dukungan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan kinerja setiap karyawan. Menurut Timpe, kinerja yang dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan harus berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. standar kinerja dibuat untuk setiap karyawan dengan berpedoman pada uraian jabatan.³⁸ Seperti karyawan bagian *Account Officer* tugas mereka adalah melakukan pemasaran pembiayaan (sesuai dengan kebijakan pembiayaan bank yang bersangkutan), kemudian melakukan analisis pembiayaan seperti menghitung tingkat resiko, tingkat pengembalian pinjaman serta memeriksa dan memastikan kebenaran data calon debitur dan memantau perkembangan usaha debitur sesuai dengan jadwal, sehingga dapat membuat suatu keputusan apakah permohonan pembiayaan yang diajukan oleh calon debitur atau debitur (jika permohonan merupakan penambahan fasilitas pembiayaan) layak untuk dibiayai. Maka jika standar kinerja setiap karyawan telah dipenuhi maka dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut dianggap memuaskan.

³⁸ Dale A Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja*, Penerjemah Sofyan, (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2002).hlm.247.

4. Aspek-Aspek Mengukur Kinerja

Aspek-aspek yang digunakan mengukur kinerja menurut Simamora adalah:³⁹

- a. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
- b. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara dalam Lailatul, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan

³⁹ Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006).hlm. 338.

pada pekerjaan yang sesuai dengan keahiannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Personal factors*,
- 2) *Leadership factors*,
- 3) *Team factors*,
- 4) *Contextual/situation factors*.⁴⁰

⁴⁰ Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. JOM Fekon Vol.4 No1 (Februari) 2017. Hlm.914.

6. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo, Ukuran kinerja dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori berikut ini :

- 1) Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau persentase antara output aktual dengan output yang menjadi target.
- 2) Kualitas, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi diluar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransi.
- 3) Produktivitas, diukur sebagai output per pekerja
- 4) Ketetapan waktu, dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu.
- 5) Pengawasan biaya, sebagai biaya per unit produksi, variasi upah buruh langsung/tidak langsung.⁴¹

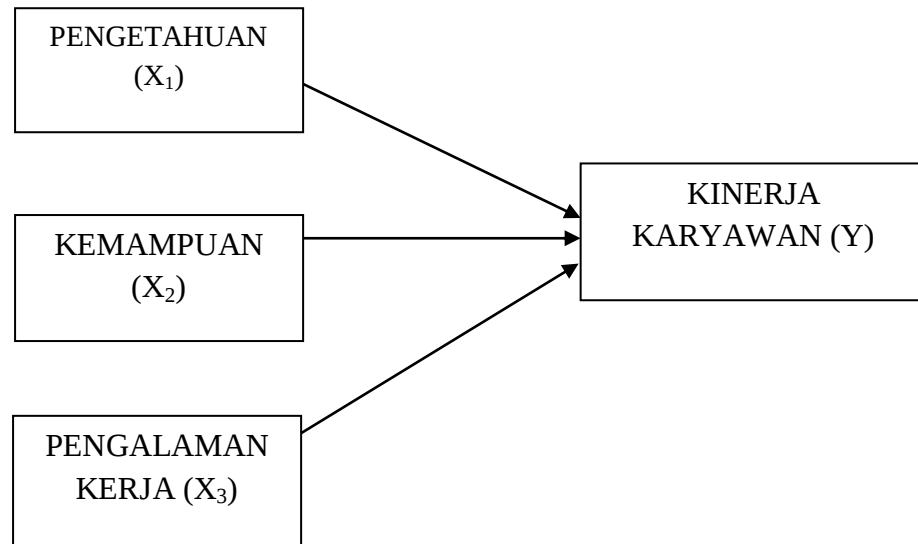
E. Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik berguna sebagai acuan bagi peneliti agar penelitian yang dilakukan tersebut menjadi terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan demikian kerangka teoritik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁴¹ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2013).hlm.246.

Gambar 2.1

**Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang**



F. Penelitian Terdahulu

Menurut hasil penelitian Alias dan Serin Serang (2018)⁴², dengan judul “Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar”, Berdasarkan hasil pengujian secara serempak, maka nilai F diperoleh sebesar 16,482 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja berpengaruh secara serempak atau

⁴² Alias dan Serin Serang, Jurnal Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Universitas Muslim Indonesia: 2018), Vol 1 No. 1, hlm 95

simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenakerjaan Cabang Makassar. Sehingga hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima.

Menurut hasil penelitian Sri Yuni Sulistiani (2016)⁴³, dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 72,332$ dan $t_{tabel} = 1,9956$ maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, itu artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. 2) Terdapat pengaruh antara keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan $t_{hitung} = 4,614$ dan $t_{tabel} = 1,9956$ maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, itu artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. 3) Kemampuan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil uji hipotesis diketahui bahwa kolerasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasil perhitungan di atas diperoleh bobot $F_{hitung} = 17,526$ sedangkan bobot F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 75 - 2 - 1 = 92$ diperoleh $F_{tabel} = 3,12$. Jadi nilai $t_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} . Dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

⁴³ Sri Yuni Sulistiani, Jurnal Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Universitas Galuh Ciamis: 2016), Vol 3 No. 2, hlm 1

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani (2017)⁴⁴. Yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Hasil uji T_{test} menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F_{test} menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%: sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Menurut penelitian Mazdayani, Wuryaningsih Dwi Sayekti, dan Adia Nugraha (2014)⁴⁵. Yang berjudul Pengaruh Pengetahuan Kerampilan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Mandor Sadap di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero). Hasil uji F pada penelitian ini diperoleh nilai F hitung sebesar 5,776, sementara F tabel adalah sebesar 2,714. Nilai F hitung pada penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan F tabel. Hasil pengujian F test yang diperoleh dapat diartikan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja mandor sadap pada PT.

⁴⁴ Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani, Jurnal Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (IAIN Salatiga: 2017), Vol 8 No. 2, hlm 126

⁴⁵ Mazdayani, Wuryaningsih Dwi Sayekti, dan Adia Nugraha, Jurnal Pengaruh Pengetahuan Kerampilan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Mandor Sadap (Universitas Lampung: 2014), Vol 2 No. 3, hlm 299

Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Kedaton Kabupaten Lampung Selatan dan Unit Usaha Way Berulu Kabupaten Pesawaran.

Menurut Muthia Amanta Dwi Putri (2017)⁴⁶. Yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Raharja Putera Cabang Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel karyawan di PT. Jasa Raharja Putera Cabang Pekanbaru, dengan demikian maka hipotesis pertama penelitian dapat diterima.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Alias dan SerinSerang (2018)	Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar	Hasil pengujian secara serempak, maka nilai F diperoleh sebesar 16,482 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima.	Ada pengetahuan yang sama yaitu variabel pengetahuan dan variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian yang digunakan adalah kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar
2.	Sri Yuni Sulistiani (2016)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterampilan	Kemampuan kerja dan keterampilan berpengaruh	Ada penelitian yang sama variabel kemampuan	Objek penelitian yang digunakan adalah PT. Bahana Cahaya

⁴⁶ Muthia Amanta Dwi Putri, Jurnal Pengaruh Pengakaman Kerja Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Universitas Pekanbaru: 2017), Vol 4 No. 1, hlm 293-294

		Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis.	positif signifikan terhadap kinerja karyawan	kerja.	Sejati Ciamis.
3.	Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal).	Hasil uji F_{test} menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%: sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.	Ada penelitian yang sama variabel kemampuan kerja.	Objek penelitian yang digunakan adalah Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal
4.	Mazdayani, Wuryaningsih Dwi Sayekti, dan Adia Nugraha (2014)	Pengaruh Pengetahuan Kerampilan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Mandor Sadap di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero).	Hasil pengujian F test yang diperoleh dapat diartikan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama	Ada penelitian yang sama variabel pengetahuan.	Objek penelitian yang digunakan adalah di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero).

			berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja mandor sadap pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)		
5.	Muthia Amanta Dwi Putri (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Raharja Putera Cabang Pekanbaru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel karyawan di PT. Jasa Raharja Putera Cabang Pekanbaru, dengan demikian maka hipotesis pertama penelitian dapat diterima.	Ada penelitian yang sama variabel pengalaman kerja.	Objek penelitian yang digunakan adalah di PT. Jasa Raharja Putera Cabang Pekanbaru.

G. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Alias dan Serin Serang (2018) yang berjudul Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, menunjukkan hasil uji hipotesis 1 nampak bahwa pengetahuan mempunyai

tingkat signifikansi sebesar 0,039. Hal ini berarti menerima H_a sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan berpengaruh secara tingkat signifikansi yang dimiliki variabel pengetahuan $0,039 < 0,05$. Sehingga hipotesis pertama diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Mazdayani, Wuryaningsih Dwi Sayekti, dan Adia Nugraha (2014) Yang berjudul Pengaruh Pengetahuan Kerampilan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Mandor Sadap di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero), menunjukkan bahwa uji – t digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Nilai t hitung variabel pengetahuan diperoleh sebesar 2,977, sementara nilai t tabel sebesar 2,045. Nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel, artinya secara parsial variabel pengetahuan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja mandor sadap di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Kedaton dan Unit Usaha Way Berulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sari (2010), bahwa secara parsial variabel pengetahuan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H_1 = Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang

2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani (2017). Yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Menunjukkan bahwa hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel kemampuan kerja yaitu -0,177 bertanda negatif, artinya kemampuan kerja berbanding terbalik atau berlawanan terhadap kinerja karyawan dan hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi kemampuan kerja sebesar 0,341 lebih besar dari 0,05, artinya kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal tidak mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti (2017) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Yuni Sulistiani (2016). Yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kemampuan kerja di PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis yang

memperoleh skor sebesar 2617. Artinya, kemampuan kerja di PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis adalah sangat baik.

Selanjutnya kinerja pegawai di PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis yang memperoleh skor sebesar 3242. Artinya, kinerja pegawai di PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis adalah sangat baik. Sehingga kemampuan kerja memiliki tingkat hubungan sedangkan dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,526, sedangkan presentase pengaruh sebesar 27,667%, sementara 72,332% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti. Uji signifikansi kemampuan kerja terhadap kepuasan kinerja pegawai diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 72,332 dan t_{tabel} sebesar 1,9956, yang berarti bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H_2 = Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Muthia Amanta Dwi Putri (2017) Yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Raharja Putera Cabang Pekanbaru. Menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja Putera Cabang Pekanbaru. Kesimpulan ini diambil berdasarkan nilai t_{hitung} variabel

X_1 sebesar 0,344 adalah lebih kecil dari t_{tabel} 2,007, dan $\text{sig. } t_1$ 0,732% $> \alpha = 0,05$ atau 5%. Meskipun ada perubahan searah yang terjadi, namun perubahan kinerja akibat pengalaman kerja tidak terjadi secara signifikan. Hal ini bisa terjadi dikarenakan pada penelitian ini penilaian kinerja diukur terhadap penjabat-penjabat struktural sedangkan penilaian objek penilaian kinerja adalah karyawan. Selain itu, penilaian pengalaman kerja penjabat struktural dinilai buruk oleh rata-rata responden namun kinerja karyawan tidak otomatis menjadi ikut buruk meskipun hasilnya tidak cukup bagus.

Penelitian yang dilakukan oleh Alias dan Serin Serang (2018) yang berjudul Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis 3 nampak bahwa pengalaman kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti menerima H_a sehingga dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel pengalaman kerja $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis ketiga diterima.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H_4 = Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan suatu istilah yang berasal dari kata bahasa Inggris variabel yang berarti faktor tak tetap dan berubah-ubah. Jadi, variabel merupakan sebuah fenomena (yang berubah-ubah) dengan demikian maka bisa jadi tidak ada satu peristiwa di alam ini yang tidak dapat disebut variabel, tinggal tergantung bagaimana kualitas variabelnya, yaitu bagaimana bentuk variasi fenomena tersebut.⁴⁷

Dalam kegiatan penelitian dapat dikatakan bahwa variabel merupakan objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini dua variabel yang digunakan yaitu satu variabel bebas (independent variabel) X (pengetahuan konsumen) dan satu variabel terikat (dependent variabel) Y (minat menjadi nasabah) variabel X mempengaruhi variabel Y. Dari masing-masing variabel tersebut dapat diukur dengan faktor-faktor yang mempengaruhi yang di tuangkan dalam sebuah kuisisioner, sehingga lebih terarah dan sesuai dengan metode yang digunakan.

⁴⁷ Burhan Bungin, Metodologi Penelitian Kuantitatif, (Jakarta: Kencana putra grafika, 2011).hlm.69.

B. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. Dalam penelitian ini mengambil lokasi di Jl. Demang Lebar Daun No. 2311 Kec. Ilir Barat Kota Palembang, Sumatera Selatan.

C. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain survey, yaitu metode pengumpulan data primer dengan memberikan pernyataan-pernyataan kepada responden.⁴⁸ Metode *survey* adalah bertujuan untuk menjalankan hubungan variabel kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini melalui penyebaran kuisioner terhadap Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

Untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. Maka dilakukan penelitian jenis deskriptif dengan menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara kepada Manajemen Bank serta hasil penyebaran kuisioner.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka-angka, dan analisisnya

⁴⁸ Jogiyanto, Metodologi Penelitian Bisnis, (Yogyakarta, BPFE, 2004).hlm.115.

menggunakan statistik, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif.⁴⁹

Dalam penelitian ini jenis atau macam data yang dikumpulkan oleh penulis berdasarkan sumbernya adalah:

1. Penelitian ini menggunakan sumber data primer, Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner atau juga data yang didapat dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber.⁵⁰ Data primer dalam penelitian ini yaitu data dari observasi langsung dan data kuisioner yaitu berupa hasil jawaban responden dari kuisioner yang diajukan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. Tujuannya adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.
2. Data sekunder, yaitu suatu data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkannya.⁵¹

⁴⁹ Ibid.hlm.7.

⁵⁰ Soeratno, Lincolin Arsyad, Metode Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan YKPN, 2008).hlm.70.

⁵¹ Burhan Bungin, Metodologi Penelitian Kuantitatif, (Jakarta: Kencana putra grafika, 2011).hlm.69.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵² Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 38 karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

Tabel 3.1

Jumlah Data Karyawan Tetap BSM Area Demang Palembang

No.	Divisi	Jumlah
1	Branch Manager BSM Syariah Palembang	1
2	Head Teller	1
3	Pront Office 1. Teller 2. Customer Service	3 4
4	Gadai dan Cicil Emas	2
5	Back Office	7
6	BOSM	1
7	Marketing	4
8	Operator	1
9	Driver	6
10	Security	5

⁵² Sugiyono, Op.cit.hlm.80.

11	OB	3
	JUMLAH	38

2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 38 responden, pedoman pengambilan jumlah sampel sebaiknya antara 30 hingga 500 elemen.⁵³ Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.⁵⁴ Atau teknik-teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan jumlah populasi di Bank Syariah Mandiri yang berjumlah 38 karyawan, maka peneliti mengambil keseluruhan populasi tersebut untuk dijadikan sampel penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuisioner, peneliti menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang yang menjadi responden dalam penelitian ini.

⁵³ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D , (Bandung: Alfabeta, 2015).hlm.80-81.

⁵⁴ Suryani dan Hendryadi, Metode Riset Kuantitatif, (Jakarta: PrenadaMedia Group, 2015).hlm.203.

Dengan skala likert, maka Variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Adapun pengukuran skala likert dalam penelitian ini yaitu:⁵⁵

Tabel 3.2
Penentuan skor menggunakan skala likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2015

⁵⁵ Suryani, Hendryadi, Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015).hlm.131.

G. Variabel-variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁶

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Indenpenden (Bebas)

Variabel indenpenden adalah variabel yang mempengaruhi atau yang manjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.⁵⁷ Variabel indenpenden dalam penelitian ini yaitu Pengetahuan (X_1), Kemampuan (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3).

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen dalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel dependen (bebas).⁵⁸ Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Demensi	Skala
Pengetahuan (X1)	Pengetahuan adalah informasi yang disimpan oleh seseorang dengan	1. Pendidikan 2. Pengalaman 3. Minat	1. Pendidikan: a. Kesesuain latar belakang pendidikan	

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Ibid.hlm.123.

⁵⁸ Aprilida Rahmadhina & Islandscripy, Kursus Kilat Menguasai Spss untuk UKM, (Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, 2011).hlm.4.

	menggunakan sejarah pengalaman, dan skema interpretasi yang dimilikinya.		b. Pengetahuan c. Pemahaman 2. Pengalaman: a. Pengalaman kerja b. Prestasi kerja c. Ketenangan pegawai saat bekerja 3. Minat: a. Kehadhiran b. Kepatuhan c. Sikap	Likert
Kemampuan (X2)	Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.	1. Kemampuan intelektual 2. Kemampuan fisik	1. Kemampuan Intelektual: a. Pendidikan b. Kemahiran berhitung 2. Kemampuan Fisik: a. Kesanggupan kerja b. Masa kerja	Likert
Pengalaman Kerja (X3)	pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 3. Penguasaan pekerjaan dan peralatan	1. Lama waktu/masa kerja: Ukuran pekerjaan yang telah melaksanakan tugas dengan baik. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan: Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan,	

			atau informasi. Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas. 3. Penguasaan pekerjaan dan peralatan: Tingkat penguasaan dalam aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan jika kinerja karyawan baik.	1. Hasil pekerjaan individual 2. Perilaku 3. Sikap	1. Hasil pekerjaan individual: Penilaian hasil kerja individual dari kuantitas, kualitas, kesalahan kerja, dan penggunaan biaya. 2. Perilaku Penilaian ketepatan waktu penyelesaian laporan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kerjasama, dan semangat. 3. Sikap Penilaian kepercayaan diri, kehandalan, berwawasan, dan keperdulian.	Likert

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

H. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas/kesahihah adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuisioner yang disusun tersebut itu valid/sahih, maka perlu diuji dengan uji kolerasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuisioner tersebut.⁵⁹ Pengujian validitas ini dilakukan untuk melihat fungsi atas semua pertanyaan yang diajukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r \text{ hitung} > 0,3$ maka instrument dianggap valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} < 0.3$ maka instrument dianggap tidak valid, sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas/keterandalan ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Untuk diketahui bahwa perhitungan/uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas.⁶⁰ Keandalan pengukuran dengan menggunakan *Alfa Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item atau butir dalam suatu kumpulan

⁵⁹ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016).hlm.132.

⁶⁰ Ibid.hlm.130-131.

secara positif berkorelasi satu sama lain. Tentang uji reliabilitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya, sebagai berikut:

1. Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuisioner. Kuisioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan.
2. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan.
3. Jika nilai $\alpha > 0.60$, disebut reliabel.⁶¹

I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan⁶²

Berdasarkan latar belakang penelitian kuantitatif ini, maka teknik analisis data yang digunakan bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antar komponen variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan yaitu:

⁶¹ Ibid.hlm.165.

⁶² Soeratno, Lincolin Arsyad, Metode Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan YKPN, 2008).hlm.117.

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, linieritas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Masing-masing pengujian asumsi klasik ini dapat dijelaskan yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain: dengan kertas peluang normal, uji chi-kuadrat, uji Liliefors, dan teknik Kolmogorov-Smirnov, dan SPSS.⁶³ Digunakan cara uji statistik non-parametik, uji non parametik yang digunakan adalah uji *One-sample Kolmogorov-smirnov (I-sample K-S)* Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.⁶⁴

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tdiaknya hubungan (kolerasi) yang signifikan antarvariabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

⁶³ Juliansyah Noor, Metodologi Penelitian, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016).hlm.174.

⁶⁴ Suryani, Hendryadi, Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015).hlm.320.

Uji multikolineritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi dengan patokan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan koefisien kolerasi antarvariabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Uji nilai VIF di sekitar angka 1 atau memiliki tolerance mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolineritas dalam model regresi,
2. Jika koefisien kolerasi antarvariabel bebas kurang dari 0,5, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.⁶⁵

c. Uji Heterokedasitas

Heterokedasitas terjadi dalam regresi apabila varians error (ϵ_i) untuk beberapa nilai X tidak konstan atau berubah-ubah. Pendeteksian konstan atau tidaknya varian error konstan dapat dilakukan dengan menggambar grafik antara $\hat{Y}$ dengan $(y - \hat{y})$. Apabila garis yang membatasi sebaran titik-titik relatif paralel maka varian error dikatakan konstan.⁶⁶

d. Uji Linearitas

Tujuan dilakukan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier.⁶⁷ Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan pada taraf signifikan 0,05. Sebuah data dikatakan

⁶⁵ Sumanto, Statistik Terapan, (Yogyakarta: CAPS, 2014).hlm.165-166.

⁶⁶ Ibid.hlm.169.

⁶⁷ Syofian Siregar, Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015).hlm.178.

linear jika taraf signifikan $< 0,05$ hal ini berarti variabel bebas berkorelasi linear dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya $\geq 0,05$ maka variabel bebas tidak berkorelasi linear dengan variabel terikat.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Fungsi regresi berkaitan erat dengan uji korelasi (korelasi Pearson), karena uji regresi ini merupakan kelanjutan uji korelasi (KPM). Uji regresi memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel y bila nilai variabel x ditambah beberapa kali. Untuk dapat melakukan uji regresi, tentu saja terlebih dahulu harus melakukan uji korelasi, belum tentu melakukan uji regresi. Ada dua jenis uji regresi linier, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi hubungan di antara dua variabel, sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi hubungan di antara lebih dari dua variabel. Pada bagian ini hanya dibahas uji regresi linier berganda dengan tiga variabel bebas.⁶⁸

Analisis regresi linier berganda yaitu untuk dalam penelitian ini karena variabel independen dalam penelitian ini lebih dari dua. Analisis regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, tiga dan seterusnya variabel ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier.⁶⁹ Penggunaan metode analisis ini untuk menganalisis pengaruh

⁶⁸ Nanang Martono, Metode Penelitian Kuantitatif, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012).hlm. 189.

⁶⁹ Suryani, Hendryadi, Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015).hlm.315.

pengetahuan, kemampuan, dan pengamalan kerja terhadap kinerja karyawan dengan model dasar dapat ditulis yaitu:⁷⁰

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pengetahuan

X₂ = Kemampuan

X₃ = Pengalaman Kerja

A = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Variabel Pengetahuan

b₂ = Koefisien Regresi Variabel Kemampuan

b₃ = Koefisien Regresi Variabel Pengalaman Kerja

e = Error

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini ada tiga yaitu:

a. Koefisien Determinasi

Variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 Uji determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan

⁷⁰ Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2007).hlm.265.

untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang relatif mudah karena adanya variasi yang besar antar masing-masing pengamatan.⁷¹

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan $X_1, X_2, \dots$ Terhadap variasi (naik turunnya) Y secara bersama-sama yaitu 100%. Hal ini maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pada garis regresi untuk meramalkan Y.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria dalam uji F yaitu:⁷²

1. Taraf signifikan $\alpha = 0,05$
2. H_0 akan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen X secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y.
3. H_a akan diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen X secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y.

⁷¹ Idib.hlm.11.

⁷² Ibid.hlm.11-12.

c. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji signifikan t yaitu digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Uji t pada dasarnya individual dalam menerangkan variabel dependen, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria.⁷³

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika pengaruh nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

⁷³ Ibid.hlm.9.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Bank Syariah Mandiri

PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999. PT Bank Syariah Mandiri hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual. Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya.⁷⁴

Bank Syariah Mandiri tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan keduanya, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Per Desember 2017 Bank Syariah Mandiri memiliki 737 kantor layanan di seluruh Indonesia, dengan akses lebih dari 196.000 jaringan ATM.⁷⁵

Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang beralamat di Jl. Demang Lebar Daun No. 2311 Kec. Ilir Barat Kota Palembang, Sumatera Selatan. Tlpn (0711421919).⁷⁶

⁷⁴ <https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/sejarah>, diakses pada tanggal 26 juni 2018 pukul 17:43

⁷⁵ <https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>, diakses pada tanggal 26 juni 2018 pukul 17:43

⁷⁶ <https://www.syariahmandiri.co.id> di akses pada tanggal 16 Juli 2019 pukul 14:50

B. VISI DAN MISI BANK

1. Visi Bank Syariah Mandiri

- a. Untuk nasabah BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menenteramkan dan memakmurkan.
- b. Untuk pegawai BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional.
- c. Untuk investor Institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

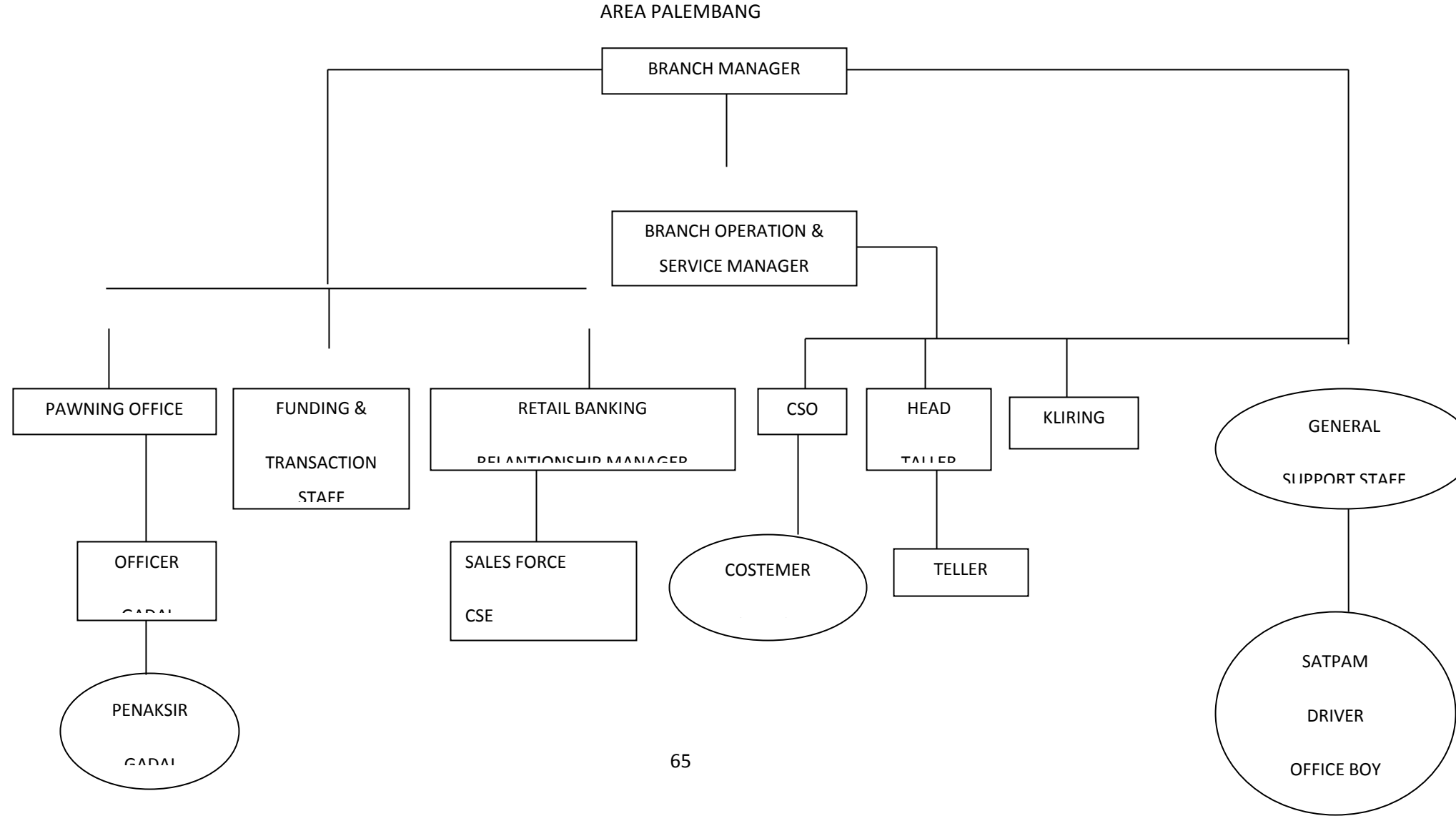
2. Misi Bank Syariah Mandiri

- a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- b. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- c. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- d. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- f. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkung.⁷⁷

⁷⁷ <https://www.syariahamandiri.co.id/tentang-kami/visi-misi/> Diakses pada tanggal 05 Juli 2019

C. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Orgnisasi Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang



D. Analisis Data

1. Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai alat ukur variabel penelitian. Kuisisioner diberikan kepada pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. Kuisisioner yang disebarkan berjumlah 38 kuisisioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah	Perseentase
Kuisisioner yang disebarkan	38	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	0	0%
Kuisisioner yang kembali tetapi tidak dapat diolah	0	0%
Kuisisioner yang kembali dan dapat diolah	38	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa kuisisioner yang kembali kepada peneliti sesuai dengan jumlah kuisisioner yang disebarkan kepada responden, yaitu jumlah 38 kuisisioner dengan persentase 100%.

2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang hasil dari penyebaran kuisisioner sebanyak 38 responden. Didapatkan karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Hasil dari masing-masing karakteristik responden sebagai berikut :

1. Distribusi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Hasil Frekuensi Responden berdasarkan Usia

No.	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1.	17-25 tahun	4 orang	10 %
2.	26-34 tahun	28 orang	74 %
3.	Diatas 35 tahun	6 orang	16 %
	Jumlah	38 orang	100 %

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh bahwa karyawan usia 17-25 tahun 4 orang (10%), usia 26-34 tahun 28 orang (73%), dan usia diatas 35 tahun 6 orang (16%). Artinya responden terbanyak adalah usia 26-34 tahun.

2. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.3
Hasil Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1.	Perempuan	14 orang	37 %
2.	Laki-laki	24 orang	63 %
	Jumlah	38 orang	100 %

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh bahwa karyawan perempuan sebanyak 14 orang (37%) dan karyawan laki-laki sebanyak 24 orang (63%). Artinya responden terbanyak adalah laki-laki.

3. Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.4
Hasil Frekuensi Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	3 orang	8 %
2.	Diploma (D3)	12 orang	32 %
3.	Sarjana (S1)	15 orang	39 %
4.	Sarjana (S2)	8 orang	21 %
	Jumlah	38 orang	100 %

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh bahwa karyawan berpendidikan SMA/SMK sebanyak 3 orang (8%), Diploma D3 sebanyak 12 orang (32%), Sarjana S1 15 orang (39%), dan Sarjana S2 8 orang (21%). Artinya responden terbanyak berpendidikan terakhir Sarjana S1.

4. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.5
Hasil Frekuensi Responden berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
1.	1-2 tahun	12 orang	32 %
2.	3-5 tahun	11 orang	29 %
3.	Diatas 6 tahun	15 orang	39 %
	Jumlah	38 orang	100 %

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh bahwa karyawan yang bekerja 1-2 tahun sebanyak 12 orang (32%), 3-5 tahun sebanyak 11 orang (29%), dan diatas 6 tahun sebanyak 15 orang (39%). Artinya responden terbanyak lama waktu bekerja diatas 6 tahun (39%).

3. Uji Validasi dan Uji Reabilitas Instrumen

a. Uji Validasi

Uji tingkat validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dan $(n) = 38$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,3202. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validasi Instrumen

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha = 5 \%$	Keterangan
1.	X1.1	0,592	0,3202	Valid
2.	X1.2	0,488	0,3202	Valid
3.	X1.3	0,563	0,3202	Valid
4.	X1.4	0,573	0,3202	Valid
5.	X1.5	0,534	0,3202	Valid
6.	X1.6	0,676	0,3202	Valid
7.	X1.7	0,618	0,3202	Valid
8.	X1.8	0,362	0,3202	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh bahwa variabel pengetahuan memiliki $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,3202) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validasi Instrumen

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha = 5 \%$	Keterangan
1.	X2.1	0,691	0,3202	Valid
2.	X2.2	0,736	0,3202	Valid
3.	X2.3	0,731	0,3202	Valid
4.	X2.4	0,667	0,3202	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh bahwa variabel kemampuan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3202) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validasi Instrumen

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha = 5\%$	Keterangan
1.	X3.1	0,674	0,3202	Valid
2.	X3.2	0,746	0,3202	Valid
3.	X3.3	0,719	0,3202	Valid
4.	X3.4	0,745	0,3202	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh bahwa variabel pengalaman kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3202) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validasi Instrumen

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha = 5\%$	Keterangan
1.	Y1.1	0,729	0,3202	Valid
2.	Y1.2	0,718	0,3202	Valid
3.	Y1.3	0,833	0,3202	Valid
4.	Y1.4	0,804	0,3202	Valid
5.	Y1.5	0,776	0,3202	Valid
6.	Y1.6	0,689	0,3202	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh bahwa variabel kinerja karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3202) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak dengan menggunakan batasan 0,60. Reabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Reabilitas
Pengetahuan (X_1)	0,664	Dapat diteima
Kemampuan (X_2)	0,646	Dapat diterima
Pengalaman Kerja (X_3)	0,684	Dapat diterima
Kinerja Karyawan (Y)	0,853	Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh bahwa setiap variabel memiliki Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dengan demikian variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja dapat diterima dan kinerja karyawan baik dan relible.

4. Hasil Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, linieritas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpanan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode *kolmogorov-smirnov* untuk mengetahui distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal bila nilai lebih dari 0,05. Sedangkan uji normalitas residual dengan metode grafik, dengan melihat Grafik Histogram dan P-Plot yang dihasilkan jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal.

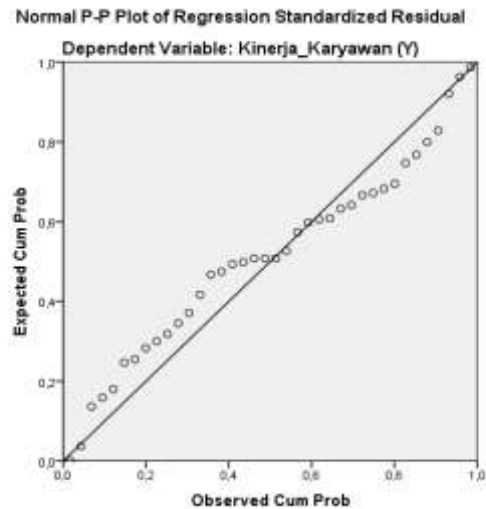
Tabel 4.11
Nilai Uji Normalitas Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman
Kerja terhadap Kinerja Karyawan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	38
Kolmogorov-Smirnov Z	,758
Asymp. Sig. (2-tailed)	,613

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan pada tabel 4.11 bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan *kolmogorov-smirnov* signifikan pada $0,758 > 0,05$. Dengan demikian data berdistribusi normal telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Normal Probability Plot



Berdasarkan pada gambar Normal Probability Plot juga menunjukkan titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja (independent) dalam suatu model regresi linier berganda. Metode Uji Multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Inflation Factor (VIF). Tidak terjadi multikolinieritas antar variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai Tolerance kedua variabel lebih dari 0,10.

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,538	6,179		,573	,571		
Pengetahuan (X1)	,292	,164	,298	1,779	,084	,755	1,324
Kemampuan (X2)	,349	,254	,230	1,373	,179	,755	1,324
Pengalaman_Kerja (X3)	,342	,301	,172	1,137	,264	,931	1,075

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.12 hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai VIF $1,324 < 10,00$ dan nilai *Tolerance* $0,755 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas (Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dengan metode glejser dan grafik dilakukan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dengan metode glejser dan grafik dilakukan dengan cara meregresikan antara

variabel Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja dengan nilai absolute residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

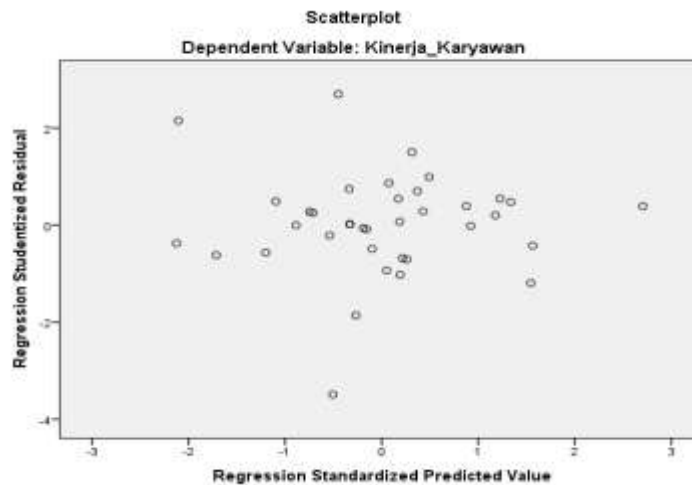
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,538	6,179		,573	,571
Pengetahuan (X1)	,292	,164	,298	1,779	,084
Kemampuan (X2)	,349	,254	,230	1,373	,179
Pengalaman_Kerja (X3)	,342	,301	,172	1,137	,264

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikan ketiga variabel Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja lebih dari 0,05 (variabel Pengetahuan 0,084 > 0,05 variabel Kemampuan 0,179 > 0,05 dan variabel Pengalaman Kerja 0,264 > 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Heteroskedastisitas Scatterplot



Berdasarkan output scatterplots diatas diketahui bahwa :

1. Titik-titik data menyebar diatas angka dan dibawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik data tidak berpola.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4) Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui linieritas data, dengan melihat apakah tiga variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For*

Linearity pada taraf signifikan 0,05. Tiga variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila (*sig*) < 0,05.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas Pengetahuan dan Kinerja Karyawan

		Sig.
Kinerja Karyawan*Pengetahuan	<i>Linearity</i> <i>Deviation from Linearity</i>	,005 ,378

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan nilai signifikan (sig): dari output diatas, diperoleh *sig. Linearity* sebesar $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel pengetahuan (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara pengetahuan dan kinerja karyawan.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas Kemampuan dan Kinerja Karyawan

		Sig.
Kinerja Karyawan*Kemampuan	<i>Linearity</i> <i>Deviation from Linearity</i>	,018 ,970

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan nilai signifikan (sig): dari output diatas, diperoleh *sig. Linearity* sebesar $0,018 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kemampuan (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kemampuan dan kinerja karyawan.

Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

		Sig.
Kinerja Karyawan*Pengalaman Kerja	<i>Linearity</i> <i>Deviation from Linearity</i>	,058 ,098

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan nilai signifikan (sig): dari output diatas, diperoleh *sig. Deviation from Linearity* sebesar $0,058 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel pengalaman kerja (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

b. Hasil Tabulasi Responden

Berikut ini jawaban responden dari butir pertanyaan masing-masing variabel :

1) Variabel Pengetahuan (X_1)

Tabel 4.17
Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengetahuan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1.	Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan.	6	16	10	5	1	38
		16%	42%	26%	13%	3%	100%
2.	Pengetahuan harus dimiliki oleh pegawai untuk mempermudah segala tugas yang akan dilaksanakan.	9	22	6	1	-	38
		24%	58%	15%	3%	-	100%
3.	Pegawai harus memahami prosedur dan cara pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan.	14	19	3	2	-	38

		37%	50%	8%	5%	-	100%
4.	Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai untuk memahami tugas yang akan di berikan.	16	19	2	1	-	38
		42%	50%	5%	3%	-	100%
5.	Adanya prestasi kerja pegawai untuk mewujudkan pegawai berdasarkan sistem kerja dan karier.	15	19	4	-	-	38
		39%	50%	11%	-	-	100%
6.	Pegawai harus mempunyai ketenangan saat bekerja.	11	23	3	1	-	38
		29%	60%	8%	3%	-	100%
7.	Kehadiran pegawai sangat penting untuk menentukan produktifitas perusahaan.	9	27	1	1	-	38
		24%	70%	3%	3%	-	100%
8.	Kepatuhan pegawai sangat penting terhadap atasan.	16	19	3	-	-	38
		42%	50%	8%	-	-	100%
	Total	96	145	32	11	1	285
		34%	51%	11%	4%	0%	100%

Sumber: Diolah dari lampiran, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan total jawaban responden terhadap variabel pengetahuan sebanyak 96 (34%) mengatakan sangat setuju, 145 (51%) mengatakan setuju, 32 (11%) memilih netral, 11 (4%) mengatakan tidak setuju, dan 1 (0%) mengatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sebesar (51%) responden “**SETUJU**” terhadap pengetahuan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

2) Variabel Kemampuan (X_2)

Tabel 4.18
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kemampuan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1.	Dengan pendidikan pegawai bisa mempermudah dalam mencari pekerjaan.	7	19	9	3	-	38

		18%	50%	24%	8%	-	100%
2.	Pegawai harus mempunyai kemampuan kemahiran berhitung dengan cepat dan tepat.	7	25	6	-	-	38%
		18%	66%	16%	-	-	100%
3.	Dalam kesanggupan kerja pegawai harus rela ditempatkan dimana saja dan diposisikan sebagai apa.	15	18	3	1	1	38
		39%	47%	8%	3%	3%	100%
4.	Dengan masa kerja pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik.	11	22	5	-	-	38
		29%	58%	13%	-	-	100%
	Total	40	84	23	4	1	152
		26%	55%	15%	3%	1%	100%

Sumber: Diolah dari lampiran, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan total jawaban responden terhadap variabel kemampuan sebanyak 40 (26%) mengatakan sangat setuju, 84 (55%) mengatakan setuju, 23 (15%) memilih netral, 4 (3%) mengatakan tidak setuju, dan 1 (1%) mengatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sebesar (55%) responden “SETUJU” terhadap kemampuan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

3) Variabel Pengalaman Kerja (X_3)

Tabel 4.19
Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengalaman Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1.	Semakin lama pegawai bekerja semakin memahami tugas suatu pekerjaan dan melaksanakan dengan baik.	5	28	4	1	-	38
		13%	74%	10%	3%	-	100%
2.	Pegawai harus memiliki tingkat pengetahuan meliputi	9	28	1	-	-	38%

	konsep, prinsip, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan.						
		23%	74%	3%	-	-	100%
3.	Keterampilan yang dimiliki pegawai untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.	13	23	2	-	-	38
		34%	61%	5%	-	-	100%
4.	Tingkat penguasaan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dan peralatan.	10	24	4	-	-	38
		26%	63%	11%	-	-	100%
	Total	39	103	11	1	-	154
		25%	67%	7%	1%	-	100%

Sumber: Diolah dari lampiran, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan total jawaban responden terhadap variabel pengalaman kerja sebanyak 39 (25%) mengatakan sangat setuju, 103 (67%) mengatakan setuju, 11 (7%) memilih netral, dan 1 (1%) mengatakan tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sebesar (67%) responden “**SETUJU**” terhadap pengalaman kerja pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.20
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1.	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.	9	26	2	1	-	38
		24%	68%	5%	3%	-	100%
2.	Kualitas pegawai untuk mempertimbangkan toleransi dalam pengawasan kualitas.	8	23	6	1	-	38
		21%	60%	16%	3%	-	100%
3.	Produktivitas pegawai diukur dengan output pekerja.	6	25	4	3	-	38

		16%	66%	10%	8%	-	100%
4.	Pegawai harus menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu.	12	21	4	1	-	38
		32%	55%	10%	3%	-	100%
5.	Pegawai masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.	10	24	2	2	-	38
		26%	64%	5%	5%	-	100%
6.	Pegawai sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam pengawasan biaya.	13	21	4	-	-	38
		34%	55%	11%	-	-	100%
	Total	58	140	22	8	-	228
		25%	62%	10%	3%	-	100%

Sumber: Diolah dari lampiran, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan total jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan sebanyak 58 (25%) mengatakan sangat setuju, 140 (62%) mengatakan setuju, 22 (10%) memilih netral, dan 8 (3%) mengatakan tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sebesar (62%) responden “**SETUJU**” terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

c. Analisis Regres Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier dua variabel atau lebih (Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja) variabel independen dengan satu variabel (Kinerja Karyawan) dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis tersebut

dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,538	6,179		,573	,571
Pengetahuan (X1)	,292	,164	,298	1,779	,084
Kemampuan (X2)	,349	,254	,230	1,373	,179
Pengalaman_Kerja (X3)	,342	,301	,172	1,137	,264

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.21, diketahui hasil analisis regresi yang diperoleh, yaitu koefisien untuk variabel Pengetahuan sebesar 0,292, untuk variabel Kemampuan sebesar 0,349 dan untuk variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,342 dengan konstanta sebesar 3,538. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,538 + 0,292 X_1 + 0,349 X_2 + 0,342 X_3$$

- 1) Nilai a (konstanta) sebesar 3,583 yang artinya jika pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja nilainya 0, maka tingkat kinerja karyawan adalah sebesar 3,538 artinya tanpa adanya pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja maka karyawan tidak memiliki kinerja.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel pengetahuan menunjukkan angka sebesar 0,292. Artinya jika variabel pengetahuan meningkat sebesar satu satuan dan variabel independen yang

lain tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel pengetahuan, yaitu sebesar 0,292 satuan. Apabila yang pengetahuan (X_1) menurun sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel pengetahuan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,292 satuan.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel kemampuan menunjukkan angka sebesar 0,349. Artinya jika variabel kemampuan meningkat sebesar satu satuan dan variabel independen yang lain tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel kemampuan, yaitu sebesar 0,349 satuan. Apabila yang kemampuan (X_2) menurun sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel kemampuan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,349 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja menunjukkan angka sebesar 0,342. Artinya jika variabel pengalaman kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel independen yang lain tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel pengalaman kerja, yaitu sebesar 0,342 satuan. Apabila yang pengalaman kerja (X_3) menurun sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan

kinerja karyawan (Y) terhadap variabel pengalaman kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,342 satuan.

d. Uji Hipotesis

1. Uji t parsial

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.22
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,538	6,179		,573	,571
Pengetahuan (X1)	,292	,164	,298	1,779	,084
Kemampuan (X2)	,349	,254	,230	1,373	,179
Pengalaman_Kerja (X3)	,342	,301	,172	1,137	,264

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

a. Pengaruh Pengetahuan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Menentukan t_{tabel}

T_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic pada signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan $df = n-k-1$. N adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent, $df = 38-3-1$ jadi $df = 34$ hasil diperoleh t_{tabel} sebesar 1,69092.

2) Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,779 yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($1,779 > 1,69092$) dengan nilai

signifikan sebesar $0,084 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kemampuan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Menentukan t_{tabel}

T_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic pada signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan $df = n-k-1$. N adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent, $df = 38-3-1$ jadi $df = 34$ hasil diperoleh t_{tabel} sebesar 1,69092.

2) Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,373 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,373 > 1,69092$) dengan nilai signifikan sebesar $0,179 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Menentukan t_{tabel}

T_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic pada signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan $df = n-k-1$. N adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent, $df = 38-3-1$ jadi $df = 34$ hasil diperoleh t_{tabel} sebesar 1,69092.

2) Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,137 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,137 > 1,69092$) dengan nilai signifikan sebesar $0,264 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan

Ha diterima, yang artinya secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

Tabel 4.23
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	104,540	3	34,847	4,373	,010 ^b
Residual	270,960	34	7,969		
Total	375,500	37			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Pengetahuan, Kemampuan

Sumber: Data Primer, Diolah, 2019

a. Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic pada signifikan 5% atau 0,05 dengan rumus $F_{\text{tabel}} = (k : n-k)$ maka didapat angka $(3 : 38-3) = (3 : 35)$ jadi diperoleh hasil F_{tabel} sebesar 2,87.

b. Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh F_{hitung} sebesar 4,373 yang artinya $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($4,373 > 2,87$). Maka secara simultan variabel independen pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Uji determinasi bertujuan untuk memperlihatkan seberapa besar dari total variabel tidak bebas yang dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X_1 , X_2 , X_3 , terhadap variasi naik turun Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, maka semakin cocok pada garis regresi untuk menentukan Y . Berikut hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528 ^a	,278	,215	2,82301

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Pengetahuan, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,528 yang menunjukkan bahwa korelasi positif antara variabel dependen dengan variabel independen kuat, sebab nilai korelasi 0,528 mendekati angka 1, sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,215 atau 21,5%. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pengetahuan, kemampuan dan

pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21,5% sedangkan sisanya 78,5% dijelaskan oleh variabel lain yang bukan dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini telah sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh peneliti yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

Berikut pembahasannya :

1. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,779 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,779 > 1,69092$).

Hal ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Alias Serlin Serang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan hasil nilai uji t.

Hal ini dikarenakan pengetahuan memainkan peranan penting dalam mempersiapkan karyawan yang berkualitas dan kompetitif, karena dengan pengetahuan yang memadai semua perubahan yang terjadi disikapi dengan tepat.

Menurut Bagia pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu. Dan menurut Rivai dan Sagala bahwa pengetahuan adalah informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.⁷⁸

2. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa terdapat pengaruh antara variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,373 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,373 > 1,69092$).

Hal ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Sri Yuni Sulistiani dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan hasil nilai uji t.

Hal ini dikarenakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan didalam perusahaan akan tinggi pula.

Menurut Robbins kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu

⁷⁸Serlin, Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, (Program Pasca Sarjana: Univ. Muslim Indonesia, 2018).hlm.86.

sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.⁷⁹

3. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,373 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,137 > 1,69092$).

Hal ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Muthia Amanta Dwi Putri dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan hasil nilai uji t.

Hal ini dikarenakan pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu elemen *personal factory* yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.⁸⁰

4. Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan program aplikasi computer SPSS hasil yang didapat bahwa ketiga variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

⁷⁹ Abdul Aziz, Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendal, (Program Doktor Ilmu Ekonomi: Univ. Sebelas Maret, 2017).hlm.120.

⁸⁰ Muthia Amanta Dwi Putri, Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru, (Program Ekonomi: Univ. Riau, 2017).hlm.913.

variabel kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diperoleh F_{hitung} sebesar 4,373 yang artinya $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($4,373 > 2,87$).

Hal ini juga didukung oleh Arsari Primadanti dimana pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mirambi Energi Semarang. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja.

Hal ini dikarenakan semakin baik pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Begitu juga sebaliknya.

Menurut Hamali kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja juga adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.⁸¹

⁸¹Abdul Aziz, Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendal, (Program Doktor Ilmu Ekonomi: Univ. Sebelas Maret, 2017).hlm.120.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian yang berjudul Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang, maka dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang jika dilihat dari hasil uji T diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,779 yang artinya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,779 > 1,69092$) dengan nilai signifikan sebesar $0,084 > 0,05$. Sedangkan hasil koefisien determinasi nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,215 atau 21,5%. Hal ini dikarenakan pengetahuan memainkan peranan penting dalam mempersiapkan karyawan yang berkualitas dan kompetitif, karena dengan pengetahuan yang memadai semua perubahan yang terjadi disikapi dengan tepat.
2. Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang jika dilihat dari hasil uji T diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,373 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,373 > 1,69092$) dengan nilai signifikan sebesar $0,179 > 0,05$. Sedangkan hasil koefisien

determinasi nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,215 atau 21,5%. Hal ini dikarenakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan didalam perusahaan akan tinggi pula.

3. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang jika dilihat dari hasil uji T diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,137 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,137 > 1,69092$) dengan nilai signifikan sebesar $0,264 > 0,05$. Sedangkan hasil koefisien determinasi nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,215 atau 21,5%. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik.
4. Pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang jika dilihat dari hasil uji F (Simultan) diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 4,373 yang artinya $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($4,373 > 2,87$). Sedangkan hasil koefisien determinasi nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,215 atau 21,5%. Hal ini dikarenakan semakin baik pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Begitu juga sebaliknya.

B. Saran

Berdasarkan pada pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan pada penelitian ini maka peneliti memberikan saran yang mungkin dapat bermanfaat untuk semuanya.

1. Disarankan kepada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang untuk dapat lebih meningkatkan pendidikan formal, maka perlunya diterapkan pelaksanaan pendidikan formal yang berkesinambungan guna menunjang peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja.
2. Disarankan hendaknya pegawai lebih meningkatkan lagi kemampuan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai demi kemajuan Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.
3. Agar latar belakang pengalaman kerja bisa sejalan dengan tugas dan fungsi maka perlu dilakukan diklat-diklat lanjutan berisi pembekalan pengetahuan dan keterampilan kerja sesuai dengan penempatan jabatannya.
4. Kepada pemimpin Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang diharapkan agar lebih memperhatikan kinerja karyawan sehingga karyawan termotivasi dengan pekerjaan yang diberikan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, Fahmi, *HRD Syariah Teori Dan Implementasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Abdul, Aziz, *Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendal*, (Program Doktor Ilmu Ekonomi: Univ. Sebelas Maret, 2017.
- Abdul, Aprina, dkk. *Jurnal Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*, IAIN Salatiga: 2017.
- Adia, Mazdayani, dkk. *Jurnal Pengaruh Pengetahuan Kerampilan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Mandor Sadap*, Universitas Lampung: 2014.
- Alma, Buchari, *Pengantar Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Ardana, Komang, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Budio¹, Agus Suharyanto², dkk. Amin Zainullah¹, *Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton*”, Program Magister Teknik Sipil, Minat Manajemen Konstruksi Universitas Brawijaya Malang.
- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana putra grafika, 2011.

- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2005.
- Departemen Kebudayaan, Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia, 2008.
- Dewey, John, *Pengalaman dan Pendidikan*, Yogyakarta, 2002.
- Handoko, Hani T, *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Hendryadi, Suryani, *Metode Riset Kuantitatif*, Jakarta: PrenadaMedia Group, 2015.
- Islandscripy, Aprilida, dkk. *Kursus Kilat Menguasai Spss untuk UKM*, Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, 2011.
- Jogiyanto, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta, BPFE, 2004.
- Kartiko, Restu, *Asas metodologi penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Lincoln, Soeratno, dkk. *Metode Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan YKPN, 2008.
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Muthia Amanta Dwi Putri, *Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru*, (Program Ekonomi: Univ. Riau, 2017
- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.

- Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. JOM Fekon Vol.4 No1 (Februari) 2017.*
- Putri Muthia Amanta Dwi, *Jurnal Pengaruh Pengakaman Kerja Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Universitas Pekanbaru: 2017.*
- Remy, Sjahdeini, dkk. *Perbankan Islam*, Jakarta: PT. Pustaka Utama Grafiti, 1999.
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* Penerjemahan Handyana Pujaatmaka dkk, Jakarta: Prehallindo, 2001.
- Setiadi, Nugroho, *Perilaku Konsumen*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Serang, Serin, dkk. *Jurnal Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Muslim Indonesia: 2018.
- Serlin, *Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenaga-Kerjaan Cabang Makassar*, (Program Pasca Sarjana: Univ. Muslim Indonesia, 2018.
- Sinamo, Jansen, *Etos Kerja Dalam Bisnis*, Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2009.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- Siregar, Syofian, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2007.2015.
- Sulistiani, Yuni, dkk. *Jurnal Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*, Universitas Galuh Ciamis: 2016.
- Sumanto, *Statistik Terapan*, Yogyakarta: CAPS, 2014.
- Suwatno, Tjutju, dkk. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Syafaruddin, Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Tim Penyusun Kamus Bahasa Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke 3 Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Timpe, Dale A, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja*, Penerjemah www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/sejarah, diakses pada tanggal 26 juni 2018.
- www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan, diakses pada tanggal 26 juni 2018.
- www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/visi-misi/ Diakses pada tanggal 05 Juli 2019.
- [www.syariahmandiri.co.id/category/karir/human-capital/pendidikan-dan pelatihan/](http://www.syariahmandiri.co.id/category/karir/human-capital/pendidikan-dan-pelatihan/)Diakses pada tanggal 19 April 2019.
- www.syariahmandiri.co.id/AR_BSM_2015_laporan_manajemen_final.pdf.
Diakses pada tanggal: 20 April 2019..
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

_____, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Zakaria, Arifin, dkk. *Tafsir Inspirasi*, Jakarta: Duta Azhar, 2012.

Variabel Pengetahuan (X₁)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1.	3	4	5	3	2	4	4	5	30
2.	5	4	5	5	4	4	4	5	36
3.	2	3	2	4	4	2	2	4	23
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5.	3	3	4	5	5	4	4	5	33
6.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7.	5	5	3	3	4	4	4	3	31
8.	4	4	2	4	5	4	4	5	32
9.	3	3	4	5	5	3	4	5	32
10.	5	5	5	5	5	5	4	4	38
11.	3	3	4	5	5	3	4	4	31
12.	3	3	5	5	5	5	4	4	34
13.	5	4	5	4	4	5	4	4	35
14.	4	4	5	5	5	4	4	4	35
15.	4	4	5	4	5	3	4	4	33
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17.	2	2	3	5	4	4	5	5	30
18.	2	4	5	4	4	4	4	4	31
19.	3	4	4	4	4	4	4	3	30
20.	4	5	5	4	5	5	5	5	38
21.	4	5	4	5	5	5	4	5	37
22.	4	4	4	5	4	5	5	5	36
23.	4	5	5	5	5	4	4	4	36
24.	5	4	3	5	4	4	5	3	33
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26.	2	4	4	4	4	4	4	4	30
27.	4	4	4	4	4	4	4	5	33
28.	4	4	4	4	4	4	5	5	34
29.	3	5	5	5	5	4	4	4	35
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31.	3	5	5	5	5	5	5	5	38
32.	3	3	4	5	5	5	5	5	35
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34.	4	4	4	4	3	5	5	5	34
35.	4	4	4	4	3	4	4	4	31

36.	1	5	5	4	3	5	3	4	30
37.	2	4	4	2	3	4	4	4	27
38.	3	4	4	4	4	4	4	5	32

Variabel Kemampuan (X₂)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
1.	4	4	4	5	17
2.	4	4	5	4	17
3.	4	4	3	4	15
4.	4	4	4	4	16
5.	4	4	5	5	18
6.	5	5	5	5	20
7.	4	4	4	4	16
8.	3	3	4	5	15
9.	4	4	5	5	18
10.	4	4	5	4	17
11.	4	4	5	4	17
12.	4	4	5	4	17
13.	3	3	3	3	12
14.	5	4	3	3	15
15.	4	4	4	4	16
16.	3	3	5	5	16
17.	2	3	4	3	12
18.	2	5	5	4	16
19.	2	3	2	4	11
20.	5	5	5	4	19
21.	4	4	5	5	18
22.	4	3	4	5	16
23.	4	4	4	4	16
24.	5	5	5	5	20
25.	4	4	4	4	16
26.	4	4	4	3	15
27.	3	5	5	4	17
28.	3	4	4	4	15
29.	4	4	4	4	16
30.	4	4	4	4	16
31.	5	5	5	5	20
32.	5	5	5	5	20
33.	3	4	4	3	14
34.	3	4	4	4	15

35.	3	4	4	4	15
36.	5	4	1	4	14
37.	4	4	4	4	16
38.	3	4	4	4	15

Variabel Pengalaman Kerja (X_3)

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
1.	4	4	4	5	17
2.	4	4	4	3	15
3.	4	4	4	4	16
4.	4	4	4	4	16
5.	3	4	5	4	16
6.	5	5	5	5	20
7.	5	4	4	5	18
8.	4	4	5	4	17
9.	4	4	5	5	18
10.	4	5	4	3	16
11.	4	5	5	5	19
12.	4	4	5	4	17
13.	5	5	5	5	20
14.	4	4	5	4	17
15.	4	4	4	4	16
16.	5	5	4	4	18
17.	3	4	4	4	15
18.	4	4	5	3	16
19.	3	4	3	4	14
20.	2	5	5	4	16
21.	4	5	5	5	19
22.	5	5	5	5	20
23.	3	3	3	3	12
24.	4	4	4	5	17
25.	4	4	4	4	16
26.	4	4	4	4	16
27.	4	4	4	4	16
28.	4	4	4	4	16
29.	4	4	4	4	16
30.	4	4	4	4	16
31.	4	4	4	4	16
32.	4	4	4	5	17

33.	4	4	4	4	16
34.	4	5	5	4	18
35.	4	4	4	4	16
36.	4	4	4	4	16
37.	4	4	4	4	16
38.	4	4	4	4	16

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Y1	.Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
1.	4	4	2	3	2	4	19
2.	4	5	4	4	5	5	27
3.	5	5	4	4	4	4	26
4.	4	4	4	4	4	4	24
5.	4	3	4	4	4	4	23
6.	5	5	5	5	5	5	30
7.	4	4	4	3	3	5	23
8.	3	5	4	5	4	5	26
9.	5	5	4	4	5	5	28
10.	4	4	4	5	4	5	26
11.	5	5	4	5	5	5	29
12.	4	4	5	5	4	4	26
13.	4	4	4	4	5	5	26
14.	4	4	4	5	4	4	25
15.	4	4	4	4	4	4	24
16.	5	4	4	5	4	5	27
17.	4	3	3	4	3	3	20
18.	2	2	2	2	2	4	14
19.	4	3	2	3	5	3	20
20.	5	3	5	5	5	5	28
21.	4	5	4	5	4	4	26
22.	5	4	5	4	4	5	27
23.	5	5	5	5	5	5	30
24.	5	4	4	5	5	4	27
25.	4	4	4	4	4	4	24
26.	4	3	4	4	4	4	23
27.	4	4	4	4	3	3	22
28.	4	4	4	4	4	4	24
29.	3	4	3	4	4	4	22
30.	4	4	4	4	4	4	24
31.	4	4	4	4	4	4	24

32.	4	4	5	5	5	5	28
33.	4	4	4	4	4	4	24
34.	4	4	3	4	4	4	23
35.	4	4	4	4	4	4	24
36.	4	4	4	4	4	4	24
37.	4	3	3	4	4	3	21
38.	4	4	4	3	4	4	23

Variabel Pengetahuan (X₁)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,355*	,072	,167	,216	,225	,348*	-,051	,592**
	Sig. (2-tailed)		,029	,669	,315	,193	,174	,032	,762	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	,355*	1	,416**	-,125	,038	,436**	,054	-,141	,488**
	Sig. (2-tailed)	,029		,009	,456	,819	,006	,750	,399	,002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	,072	,416**	1	,182	,105	,442**	,165	,086	,563**
	Sig. (2-tailed)	,669	,009		,273	,529	,005	,324	,606	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	,167	-,125	,182	1	,675**	,176	,266	,239	,573**
	Sig. (2-tailed)	,315	,456	,273		,000	,290	,106	,148	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	,216	,038	,105	,675**	1	,031	,156	,110	,534**
	Sig. (2-tailed)	,193	,819	,529	,000		,855	,349	,510	,001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	,225	,436**	,442**	,176	,031	1	,540**	,251	,676**
	Sig. (2-tailed)	,174	,006	,005	,290	,855		,000	,129	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.7	Pearson Correlation	,348*	,054	,165	,266	,156	,540**	1	,359*	,618**
	Sig. (2-tailed)	,032	,750	,324	,106	,349	,000		,027	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.8	Pearson Correlation	-,051	-,141	,086	,239	,110	,251	,359*	1	,362*
	Sig. (2-tailed)	,762	,399	,606	,148	,510	,129	,027		,025
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	,592**	,488**	,563**	,573**	,534**	,676**	,618**	,362*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,001	,000	,000	,025	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Variabel Kemampuan (X₂)

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,498**	,124	,315	,691**
	Sig. (2-tailed)		,001	,457	,054	,000
	N	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	,498**	1	,449**	,203	,736**
	Sig. (2-tailed)	,001		,005	,221	,000
	N	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	,124	,449**	1	,421**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,457	,005		,009	,000
	N	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	,315	,203	,421**	1	,667**
	Sig. (2-tailed)	,054	,221	,009		,000
	N	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	,691**	,736**	,731**	,667**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38

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

Variabel Pengalaman Kerja (X_3)

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,309	,185	,396*	,674**
	Sig. (2-tailed)		,059	,266	,014	,000
	N	38	38	38	38	38
X3.2	Pearson Correlation	,309	1	,573**	,359*	,746**
	Sig. (2-tailed)	,059		,000	,027	,000
	N	38	38	38	38	38
X3.3	Pearson Correlation	,185	,573**	1	,343*	,719**
	Sig. (2-tailed)	,266	,000		,035	,000
	N	38	38	38	38	38
X3.4	Pearson Correlation	,396*	,359*	,343*	1	,745**
	Sig. (2-tailed)	,014	,027	,035		,000
	N	38	38	38	38	38
TOTAL	Pearson Correlation	,674**	,746**	,719**	,745**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38

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

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

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL
Y1.1	Pearson	1	,436**	,542**	,497**	,557**	,330*	,729**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,006	,000	,002	,000	,043	,000
Y1.2	N	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	,436**	1	,457**	,486**	,414**	,489**	,718**
	Correlation							
Y1.3	Sig. (2-tailed)	,006		,004	,002	,010	,002	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	,542**	,457**	1	,672**	,535**	,555**	,833**
Y1.4	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,004		,000	,001	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y1.5	Pearson	,497**	,486**	,672**	1	,580**	,391*	,804**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,000		,000	,015	,000
Y1.6	N	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	,557**	,414**	,535**	,580**	1	,415**	,776**
	Correlation							
Y1.6	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,001	,000		,010	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	,330*	,489**	,555**	,391*	,415**	1	,689**
Y1.6	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,043	,002	,000	,015	,010		,000

TOTAL	N	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	,729**	,718**	,833**	,804**	,776**	,689**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Variabel Pengetahuan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,664	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29,42	7,710	,331	,650
X1.2	28,95	8,808	,293	,648
X1.3	28,79	8,279	,358	,633
X1.4	28,66	8,447	,399	,623
X1.5	28,74	8,523	,337	,638
X1.6	28,82	8,046	,535	,592
X1.7	28,82	8,533	,485	,610
X1.8	28,63	9,482	,179	,670

Variabel Kemampuan (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,646	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12,3684	2,671	,372	,624
X2.2	12,1316	2,928	,557	,516
X2.3	11,9737	2,459	,407	,604
X2.4	12,0000	3,027	,438	,576

Variabel Pengalaman Kerja (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,684	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	12,6579	1,637	,380	,678
X3.2	12,4211	1,656	,560	,573
X3.3	12,3421	1,583	,465	,620
X3.4	12,4737	1,499	,489	,605

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	20,3684	7,644	,615	,833
Y1.2	20,5000	7,446	,582	,839
Y1.3	20,6053	6,678	,732	,810
Y1.4	20,3421	6,988	,697	,817
Y1.5	20,4211	7,007	,651	,826
Y1.6	20,2632	7,767	,560	,842

KUISIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Responden

Ditempat

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : Erda Moulina

NIM : 1636100030

Jur/Fak/Univ : D3 Perbankan Syariah / Ekonomi dan Bisnis Islam / UIN
Raden Fatah Palembang

Bersama ini, kami mengucapkan terimakasih atas berkenan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya mengisi kuisioner penelitian ini. Kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian kami yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Erda Moulina

DAFTAR PERTANYAAN

Berikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Pengetahuan (X1)

Pengetahuan adalah informasi yang disimpan oleh seseorang dengan menggunakan sejarah pengalaman, dan skema interpretasi yang dimilikinya :

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS

1.	Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan.					
2.	Pengetahuan harus dimiliki oleh pegawai untuk mempermudah segala tugas yang akan dilaksanakan.					
3.	Pegawai harus memahami prosedur dan cara pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan.					
4.	Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai untuk memahami tugas yang akan diberikan.					
5.	Adanya prestasi kerja pegawai untuk mewujudkan pegawai berdasarkan sistem kerja dan karier.					
6.	Pegawai harus mempunyai ketenangan saat bekerja.					
7.	Kehadiran pegawai sangat penting untuk menentukan produktifitas perusahaan.					
8.	Kepatuhan pegawai sangat penting terhadap atasan.					

2. Variabel Kemampuan (X2)

Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal :

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Dengan pendidikan pegawai bisa mempermudah dalam mencari					

	pekerjaan.					
2.	Pegawai harus mempunyai kemampuan kemahiran berhitung dengan cepat dan tepat.					
3.	Dalam kesanggupan kerja pegawai harus rela ditempatkan dimana saja dan diposisikan sebagai apa.					
4.	Dengan masa kerja pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik.					

3. Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik :

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Semakin lama pegawai bekerja semakin memahami tugas suatu pekerjaan dan melaksanakan dengan baik.					
2.	Pegawai harus memiliki tingkat pengetahuan meliputi konsep, prinsip, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan.					
3.	Keterampilan yang dimiliki pegawai untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.					
4.	Tingkat penguasaan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dan peralatan.					

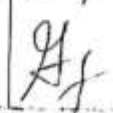
4. Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan :

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.					
2.	Kualitas pegawai untuk mempertimbangkan toleransi dalam pengawasan kualitas.					
3.	Produktivitas pegawai diukur dengan output pekerja.					
4.	Pegawai harus menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu.					
5.	pegawai masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.					
6.	Pegawai sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam pengawasan biaya.					

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Erda Moulina
NIM : 1636100030
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syariah
Pembimbing I : Mufti Fiandi, M.Ag
Judul Tugas Akhir : Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

No.	Hari/ Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
1.	03-MEI-19	ACC proposal	
2.	6-05-2019	- Bab I Ada bagian yg hrs terkait dg alinea sbl-nya - paparan ringkas variabel pengetahuan kemampuan & pengalaman pd object tpd masalah - Manfaat penelitian bagi penulis sendiri hrs ada!	
3.	16-05-2019	ACC bab I	
4.	20-05-2019	- Bab II Keut. pan. - pengisian lbh lanjutan indikator	
5.	24-05-19	perbaiki Hlm 30-31	
6.	12-06-19	ACC Bab II sdh di perbaiki	
7.	14-06-19	BAB II, perbaiki penulisan yg blm tepat dll	
8.	18-06-19	ACC BAB II, lanjut Bab II, ke pembabg II dulu	



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Erda Maulina
 NIM : 1636100030
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syariah
 Pembimbing I : Mufti Fiandi, M.Ag
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

No.	Hari/ Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
9.	RABU/19-6-19	Konsultasi Kuesioner Buku Bab Indikator sbg dasar pembuatan Kuesioner	
10.	KAMIS/20-6-19	Draft Kuesioner perbaikan Sesuai dg indikator 2 pd Bab II	
11.	KAMIS/20-6-19	ACC Bab Kuesionernya	
12.	SELASA/16-7-19	BAB IV bentuk Referensinya paralinen	
13.	RABU/17-7-19	ACC Bab IV sdh diperbaiki Bab V simpulannya diperbaiki di	
14.	KAMIS/18-7-19	ACC Bab V, sdh diperbaiki Siap diujikan	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Erda Moulina
 NIM : 1636100030
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syariah
 Pembimbing II : Abubakar Sidik, M.E.Sy
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.

No.	Hari/ Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
1	24/04-2019	- untuk penulisan skripsi - pedoman buku TA - alasan mengapa ini judul - masalah - konten isi - sampel di proposal	
2	02/05-2019	- aac Bab 2 dan 3	
3	09/05-2019	- aac questioner	
4	12/07-2019	- probasi daftar pustaka	
5	15/07/2019	- probasi Abstrak	
6	16/07/2019	- aac final - kerangka - Bab 1 dan 2 - Bab 3 dan 4	



PT Bank Syariah Mandiri
Kantor Area Palembang
Jl. Demang Lebar Daun No. 2311
Kel. Demang Lebar Daun
Kec. Ilir Barat Palembang
Telp. (0711) 421019, 5611220
Faksimile (0711) 5560844
www.syahmandiri.co.id

13 Mei 2019
No. 21/ 1415-3/018
Lampiran: 1 (satu) lembar

Kepada
Universitas Islam Negeri
Raden Fatah Palembang

U.p.: Yth. Bapak/Ibu Pimpinan

Perihal: **PERSETUJUAN IZIN PENELITIAN**

Ref: - Surat Regional Office II No.21/823-3/ROII tanggal 22 Mei 2019 perihal persetujuan izin penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Bapak / Ibu dan seluruh jajaran *UIN Raden Fatah Palembang* senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat serta mendapat taufik dan hidayah Allah SWT, Amin.

Menunjuk perihal tersebut diatas dengan ini kami sampaikan persetujuan izin penelitian / riset mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dengan data sebagai berikut :

NO	Nama	NIM	Judul
1	Fidella Janitra	1636100037	Pengaruh disiplin kerja, tanggung jawab dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri cabang Palembang
2	Ika Pnsilia Hadisa	1636100045	Pengaruh factor emosional dan factor rasional terhadap keputusan nasabah memilih bank syariah mandiri cabang Palembang
3	Erda Moulina	1636100030	Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri cabang Palembang

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan persetujuan Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

PT BANK SYARIAH MANDIRI
AREA PALEMBANG

Halida G Hanum Batubara
Area Business Banking Manager

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Erda Moulina
Nim : 1636100030
Jurusan/Fakultas : D3 Perbankan Syariah/Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat dan Tanggal Lahir : Palembang, 31-Agustus-1998
Agama : Islam

Jenjang Pendidikan :

1. SD Negeri 77 Palembang
2. SMP 44 Negeri Palembang
3. Madrasah Aliyah Negeri 1 Palembang

Dengan demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Juli 2019

Erda Moulina

NIM. 1636100030