

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK  
SUMSEL BABEL CABANG SYARIAH PALEMBANG**



Oleh :

**AZHUAR HARRY PRATAMA**

**NIM.14180038**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
Palembang**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madyah  
(A.Md)**

**PROGRAM STUDI DIII PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

**2017**



PROGRAM STUDI EKONOMI ISI AM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

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

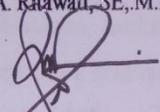
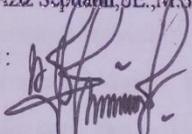
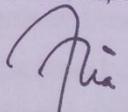
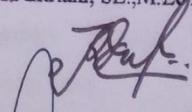
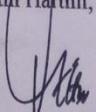
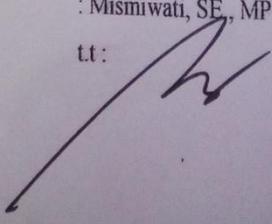
Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR  
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH

Nama : Azhuar Harry Pratama  
Nim/Jurusan : 14180038/ D.III Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal November 2017

PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR

Tanggal	Pembimbing Utama	: RA. Ritawati, SE., M.H.I, M.Si t.t: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Aziz Septiati, SE., M.Si t.t: 
Tanggal	Penguji Utama	: Dra. Siti Zailia, M.Ag t.t: 
Tanggal	Penguji Kedua	: Erda Litriani, SE., M.Ec, Dev t.t: 
Tanggal	Ketua	: Titin Hartini, SE., M.Si t.t: 
Tanggal	Sekretaris	: Mismiwati, SE., MP t.t: 

Motto :

"Tiadanya keyakinanlah yang membuat orang takut menghadapi tantangan; dan saya percaya pada diri saya sendiri." (Muhammad Ali)

"Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh." (Confusius)

### PERSEMBAHAN

Dengan Segenap Rasa Sayang Ku....

Ku Persembahkan Karya Kecil ini Kepada :

- Ayahandaku Amiruddin dan Ibundaku Helen Herwana yang paling kusayangi. Terima kasih atas dukungan, nasihat dan doa yang selalu tercurah untuk anakmu.
- Kakak dan adik-adikku tercinta yang telah memberi inspirasi kepadaku.
- Sahabat-sahabatku Wahyu Prayogi, Belli Fitriani Mirasanti, Bunga Tiara Amaliyah, Debby Yolanda dan Dhea Islamiani
- Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terima kasih atas segala ilmu yang diberikan. Semoga berkah dan bermanfaat bagi kami
- Almamater yang kubanggakan.

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Azhuar Harry Pratama

NIM : 14180038

Jenjang : D3 Perbankan Syariah

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan  
Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah  
Palembang

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan karya sendiri (ASLI) dan isi Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan atau diterbitkan oleh orang lain atau kelompok lain, kecuali yang secara tertulis dan dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Palembang, Juli 2017

Yang menyatakan,

  
METERAI  
STEMPEL  
NO. 88 ADF628039565  
6000  
ENAM RUPIAH

Azhuar Harry Pratama

NIM: 14180038



**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 D.2**

**Hal : Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir**

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Azhuar Harry Pratama

Nim/Jurusan : 14180038 / D3 Perbankan Syariah

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

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

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

Palembang, November 2017

**Penguji Utama**

Dra. Siti Zailia, M.Ag  
NIP. 196609191993032003

**Penguji Kedua**

Erda Litriani, SE., M.Ec., Dev  
NIK. 1605061712

**Mengetahui  
Wakil Dekan I**



**Drs. Lukhatusolikhah, M.Ag**

NIP. 197509282006042001

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, serta shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi besar Muhammad SAW karena atas rahmat dan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang”** guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md).

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan nasihat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua Orang Tua Bapak Amirudin dan Ibu Heleh Herwana.
2. Rektor UIN Raden Fatah Palembang, Bapak Prof. Drs. H. Sirozi, M.A., Ph.D.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang Ibu Dra. Qodariah Barkah, M.H.I
4. Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah, Bapak Dinnul Alfian Akbar, S.E., M.Si.
5. Sekretaris Program Studi D3 Perbankan Syariah sekaligus Dosen Pembimbing Pertama, Ibu RA. Ritawati, M.H.I.
6. Dosen Pembimbing Kedua, Ibu Aziz Septiatin, S.E., M.Si.

7. Seluruh Dosen dan Staff di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

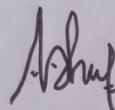
8. Seluruh pihak Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang yang telah membantu.

Penulis menyadari sepenuhnya atas segala kekurangan dan keterbatasan pengetahuan yang menyebabkan penyusunan Tugas Akhir ini belum sempurna adanya. Oleh karena itu, penulis sangat membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca demi perbaikan di masa yang akan datang.

Penulis memohon maaf apabila terjadi kesalahan dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, November 2017

Penulis,



Azhuar Harry Pratama  
NIM: 14180038

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Teori .....	11
1. Pendidikan.....	11
2. Motivasi .....	14
3. Pengalaman Kerja .....	20
4. Kinerja.....	24
B. Pengembangan Hipotesis .....	32

C. Kerangka Pemikiran.....	36
D. Penelitian Terdahulu .....	38

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Definisi Operasional Variabel.....	43
B. Jenis Data dan Sumber Data .....	44
C. Populasi dan Sampel .....	45
D. Teknik Pengumpulan Data.....	46
E. Variabel-variabel Penelitian.....	47
F. Instrumen Penelitian.....	48
G. Teknik Analisis Data.....	50

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Karakteristik Responden .....	59
B. Instrumen Penelitian.....	63
1. Uji Validitas .....	64
2. Uji Realibilitas .....	65
C. Hasil Analisis Data.....	65
1. Deskriptif Data Penelitian .....	65
2. Uji Asumsi Klasik.....	77
a. Uji Normalitas.....	77
b. Uji Heterokedastisitas .....	79
c. Uji Multikolinieritas.....	80
d. Uji Lineritas .....	81
3. Analisis Regresi Berganda .....	84

4. Uji Hipotesis .....	84
a. Uji t atau Parsial .....	84
b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	86
c. Uji F atau Simultan .....	87
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	88

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	99
B. Saran.....	100

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b>	Definisi Operasional Variabel .....	43
<b>Tabel 3.2</b>	Skala Likert .....	47
<b>Tabel 4.1</b>	Jenis Kelamin Responden .....	59
<b>Tabel 4.2</b>	Usia Responden .....	60
<b>Tabel 4.3</b>	Pendidikan Responden .....	61
<b>Tabel 4.4</b>	Jurusan Pendidikan Responden .....	61
<b>Tabel 4.5</b>	Masa Kerja Responden.....	62
<b>Tabel 4.6</b>	Hasil Uji Validitas .....	64
<b>Tabel 4.7</b>	Hasil Uji Reliabilitas .....	65
<b>Tabel 4.8</b>	Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Tingkat Pendidikan (X <sub>1</sub> ) .....	66
<b>Tabel 4.9</b>	Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X <sub>2</sub> )...	69
<b>Tabel 4.10</b>	Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	71
<b>Tabel 4.11</b>	Hasil Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	75
<b>Tabel 4.12</b>	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i> .....	78
<b>Tabel 4.13</b>	Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Glejser .....	80
<b>Tabel 4.14</b>	Hasil Uji Multikolinieritas.....	81
<b>Tabel 4.15</b>	Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Tingkat Pendidikan .	81
<b>Tabel 4.16</b>	Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Motivasi.....	82
<b>Tabel 4.17</b>	Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Pengalaman Kerja	82

<b>Tabel 4.18</b>	Analisis Regresi Berganda .....	83
<b>Tabel 4.19</b>	Hasil Hipotesis Uji t atau Parsial.....	85
<b>Tabel 4.20</b>	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	87
<b>Tabel 4.21</b>	Hasil Uji F atau Simultan .....	88

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b>	Kerangka Berfikir .....	38
<b>Gambar 4.1</b>	Normal Probability Plot.....	78
<b>Gambar 4.2</b>	<i>Scatterplot</i> .....	79

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1** Formulir B.1
- Lampiran 2** Daftar Konsultasi
- Lampiran 3** Surat Izin Penelitian
- Lampiran 4** Kuesioner
- Lampiran 5** Hasil Pengisian Kuesioner
- Lampiran 6** Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 7** Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 8** Deskripsi Data Penelitian
- Lampiran 9** Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 10** Hasil Analisis regresi Berganda dan Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 11** Tabel r
- Lampiran 12** Tabel Distribusi t
- Lampiran 13** Tabel Distribusi F

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia saat ini tercermin dalam perkembangan jumlah bank atau lembaga keuangan syariah itu sendiri. Melihat kondisi perbankan yang semakin berkembang, pemerintah melakukan berbagai upaya untuk perkembangan perbankan, diantaranya dengan melakukan restrukturisasi perbankan, yaitu dengan dibentuknya *dual banking system* sehingga bank yang ada di Indonesia selain bank konvensional juga hadir perbankan syariah. Pertumbuhan industri keuangan syariah yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan kecerdasan sumber daya manusia yang memadai, yang berdampak pada praktik atau transaksi keuangan syariah dilapangan yang sering kali menyimpang. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah kurang memadai.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari itu sumber daya manusia harus

---

<sup>1</sup>Muhammad Syafi’I Antonio, *Bank Syariah dari Teori dan Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hlm. 226

digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif.

Permasalahannya tidak mudah mencari sumber daya manusia syariah yang profesional, karena pada umumnya sumber daya manusia yang bekerja pada bank syariah berlatar belakang pendidikan non syariah, untuk itu perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa perbankan. Diperkirakan dibutuhkan sekitar 60 sampai 80 ribu tenaga kerja yang bergerak di lembaga keuangan syariah lima tahun kedepan. Ironisnya, baru sekitar 25 sampai 30-an Universitas yang membuka kajian ekonomi islam dan hanya menghasikan sekitar 1.000-an orang setiap tahunnya.<sup>2</sup>

Fakta lainnya adalah mereka yang bekerja di industri keuangan syariah masih didominasi oleh mereka yang berlatar belakang konvensional 90% yang dibekali pelatihan singkat perbankan syariah. Hanya sekitar 10% yang berlatar belakang syariah. Fakta ini tentunya berpengaruh terhadap kualitas “kesyariahan” industri yang ada.<sup>3</sup>

Dari berbagai uraian diatas, maka untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan berupa perbankan syariah tersebut, maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan rasa pertanggungjawaban karyawan terhadap perusahaan.

---

<sup>2</sup>Euis Amalia dalam “*Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia*”- <http://www.ekonomisyariah.org> diakses tanggal 07 Maret 2017 pukul 19:40

<sup>3</sup>*Ibid*, diakses pada tanggal 07 Maret 2017 pukul.19.40

Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka seseorang harus membekali diri dengan ilmu yang tentu saja ilmu didapatkan melalui pendidikan formal dan non formal. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ardiansyah (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik yang dimiliki oleh pekerja yaitu dengan latar belakang pendidikan S1 dan yang terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMA.<sup>4</sup> Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dibutuhkan adanya motivasi kerja yang baik. Kinerja seseorang atau pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan faktor persepsi.<sup>5</sup>

Motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya

---

<sup>4</sup>Mohammad Ardiansyah, *Hubungan Persepsi Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Etos Kerja*, (Medan: Skirpsi Diterbitkan, 2011). Hal. 17

<sup>5</sup>Notoatmojo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta :Rieneka Cipta, 2009). Hal. 125

meningkatkan kinerja organisasi maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.<sup>6</sup>

Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pekerja selama 1 sampai 2 tahun memiliki tingkat kinerja yang baik dari pada mereka yang bekerja di bawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggilah kemungkinan individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan.<sup>7</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Ilhamsyah (2014) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>8</sup> Namun hasil penelitian tersebut tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriyan Muttaqin *et.al* (2013) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.<sup>9</sup> Hal ini didasarkan oleh latar belakang pendidikan yang rendah, tidak sesuai bidang pekerjaan karyawan dengan latar pendidikan karyawan dan banyak karyawan yang berhenti bekerja sehingga merekrut

---

<sup>6</sup>Danim Sudarsawan, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*.(Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2004) hal. 15

<sup>7</sup>Mohammad Ardiansyah, *Loc.cit.* hal. 18

<sup>8</sup>Ilhamsyah, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Study Kasus RSUD Pali)*. (Palembang, Universitas Bina Darma : Skripsi Diterbitkan). Hal. 43

<sup>9</sup>Andriyan Muttaqin, *et.al. Pengaruh Tingkat Pendidikan , Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali*. Jurnal Ilmiah Universitas Pendidikan Ganesha Vo. 4No. 1 Tahun 2014

karyawan, sedikitnya tantangan dan target yang diberikan oleh manager dengan meningkatkan interaksi demi membangkitkan motivasi kerja karyawan.<sup>10</sup>

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ilhamsyah (2014), Aminah Hidayati (2017) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Juni Dwi Astono (2013) yang membuktikan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari pada kinerja karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh instansi dapat bekerja secara optimal dan pengalaman kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di karenakan pengalaman menjadi karyawan akan memudahkan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya, karena dengan adanya pengalaman tersebut karyawan sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.<sup>11</sup>

Industri perbankan merupakan salah satu industri yang mengutamakan pelayanan prima kepada masyarakat dengan didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan memiliki kemampuan melayani prima. Dengan memanfaatkan teknologi yang berkembang pesat dan didukung sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan industri perbankan dapat ikut serta dalam peningkatan perekonomian saat ini khususnya di Indonesia. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka ilmu yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat menunjang setiap

---

<sup>10</sup>*Ibid.*

<sup>11</sup>Juni Dwi Astono, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Sains Manajemen, Vol II Nomor 2 September 2013

pekerjaannya, namun tidak sedikit juga karyawan yang masih memiliki pendidikan Diploma 3 dan juga masih banyak para pegawai yang latar pendidikannya bukan dari jurusan ekonomi tetapi juga masih banyak dari jurusan lainnya.

Menurut Henny selaku pimpinan umum dan akuntansi Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang mengatakan bahwa “tingkat pendidikan karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang dilatar belakang pendidikan yang berbeda-beda, ada yang D3, S1 dan S2, kalau untuk latar pendidikan itu sendiri juga beragam, kita disini hampir menerima semua jurusan yang ada asal sesuai dengan kriteria perusahaan, ada yang dari jurusan ekonomi, hukum, teknik, pertanian dan lain sebagainya.”<sup>12</sup>

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh pusat statistika perbankan syariah Bank Indonesia tahun 2010 yang menyatakan bahwa latar pendidikan para pegawai bank syariah itu mulai dari pendidikan terendah SMA yaitu sebesar 6,2% jurusan ekonomi sebesar 38,0%, hukum 6,2%, fisip 5,2%, pertanian 4,9%, teknik 7,6%, S1 syariah 9,1% dan S2 sebesar 4,1%.<sup>13</sup>

Dengan berbagai dinamika yang terjadi, secara konseptual harapan sebagaimana dijelaskan diatas belum sepenuhnya terwujud sehingga optimalisasi kinerja karyawan di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh masih rendahnya motivasi yang diberikan

---

<sup>12</sup>Wawancara dilakukan pada tanggal 02 Juni 2017 pukul. 15.00 WIB

<sup>13</sup>Euis Amalia dan M. Nur Rianto Al Arif, *Peta Potens SDM Ekonomi Islam pada PTAI dan PTU : Analisis Kurikulum, Model Pembelajaran dan Hubungannya dengan Kebutuhan SDM pada Industr Keuangan Syariah di Indonesia*, <http://www.ekonomisyariah.org> di akses pada 01 Juni 2017 pukul 20.21 WIB

pimpinan kepada bawahannya yang berdampak pada rendahnya kinerja karyawan yang seringnya menunda pekerjaan, tidak memanfaatkan waktu luang secara baik, tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu, sering bersikap apatis terhadap regulasi yang telah ditetapkan dan lebih mengutamakan hal-hal yang bersifat kontra produktif.

Seperti yang dikatakan oleh Menna selaku karyawan bagian pembiayaan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang mengatakan bahwa “motivasi yang diberikan pimpinan sudah cukup baik, tapi yaitu terkadang kitanya yang sering luput dari kesalahan, sudah banyak regulasi yang diberikan perusahaan kepada kami, ada juga *reward* dan *punishment* yang dapat membuat kinerja kami lebih baik lagi, *reward* yang diberikan dapat berupa *financial* dan *non financial* adapun *punishment* yang diberikan yaitu berupa potongan gaji, tetapi tidak sampai diberihentikan, sesuai dengan tingkat kesalahan yang kita lakukan.”<sup>14</sup>

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah dari pengalaman kerja, menurut Getri Amri selaku karyawan bagian *Teller* Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang yang menyatakan bahwa “pada umumnya karyawan disini sudah bekerja di atas 1 sampai dengan 5 tahun, saya pikir saya dapat mudah beradaptasi disini, nyatanya saya harus lebih belajar lagi, karena dengan adanya pengalaman kita dapat menyelesaikan masalah dengan mudah dan cepat dan menyusun rencana kedepannya. Semua karyawan harus dituntut cepat dan sempurna.”<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup>Wawancara dilakukan pada tanggal 02 Juni 2017 pukul. 15.20 WIB

<sup>15</sup>Wawancara dilakukan pada tanggal 02 Juni 2017 pukul 15.35 WIB

Berdasarkan pengamatan awal di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang karyawan memiliki tingkat kinerja yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya nasabah yang merasa puas dengan layanan yang dilakukan oleh pihak bank. Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan Bank SUMSEL BABEL Syariah Cabang Palembang pun berbeda-beda, baik lulusan yang khususnya syariah maupun konvensional.

Terlihat juga bahwa sebagian besar karyawan Bank SUMSEL BABEL Syariah Cabang Palembang juga tidak memiliki banyak pengalaman. Salah satu karyawan menyatakan bahwa mereka bekerja di bank ini masih di bawah 5 tahun sehingga masih butuh pelatihan maupun motivasi untuk lebih meningkatkan kualitas karyawan. Untuk itu peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG SYARIAH PALEMBANG”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang ?

4. Apakah tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia

khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi tingkat pendidikan, motivasi maupun pengalaman kerja karyawan perbankan syariah.

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan khususnya di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.

### b. Bagi Akademik

Secara akademik, penulis mengharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan

### c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pendidikan**

##### **1. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.<sup>16</sup> Menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan adalah “Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”<sup>17</sup>

Sedangkan menurut Djumarsih (2004) mengatakan bahwa pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan, baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan.<sup>18</sup>

Dari beberapa pengertian pendidikan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan salah satu bentuk pertolongan atau bimbingan yang

---

<sup>16</sup>Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal.1

<sup>17</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 SISDIKNAS, (Bandung : Citra Umbara, 2006), hlm. 72

<sup>18</sup>Djumarsih, *Filsafat Pendidikan*, (Malang: Bayumedia Publishing), 2004), hlm. 22

diberikan orang lain yang mampu, dewasa dan memiliki ilmu terhadap perkembangan orang lain untuk mencapai kedewasaan dengan tujuan supaya pribadi yang di didik memiliki kecakapan yang cukup dalam melaksanakan segala kebutuhan hidupnya secara mandiri.

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan itu berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja, pendidikan tentang menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa) dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan teori tentang kinerja. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dari seorang karyawan.<sup>19</sup>

## **2. Fungsi Pendidikan**

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan adalah logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya, hal ini dikemukakan oleh Moore yang dikutip oleh Sumitro.<sup>20</sup>

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas tiga, yaitu :

### **a. Menyiapkan sebagai Manusia**

Bahwa pendidikan adalah usaha memanusiakan manusia muda. Manusia muda yang belum sempurna, yang masih tumbuh dan berkembang, dipersiapkan

---

<sup>19</sup>Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 200

<sup>20</sup>Sumitro dkk. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Hal.60-61

ditumbuh kembangkan menjadi manusia. Dalam suatu GBHN yang pernah berlaku di Indonesia, dan UU No. 2 tahun 1989, manusia diinginkan menjadi manusia seutuhnya.

#### b. Menyiapkan Tenaga Kerja

Pendidikan menyiapkan manusia sebagai tenaga kerja. Pernyataan ini dapat dimengerti karena dalam hidupnya manusia pasti harus melakukan suatu karya demi hidupnya. Untuk dapat berkarya atau untuk tegasnya tenaga kerja yang bekerja untuk mencari nafkah, maka ia harus disiapkan. Penyiapan manusia menjadi tenaga kerja ini dilakukan melalui pendidikan baik di sekolah maupun di luar sekolah.<sup>21</sup>

#### c. Menyiapkan Warga Negara yang Baik

Pendidikan menyiapkan manusia sebagai warga negara yang baik. Maksud pernyataan ini adalah agar manusia sebagai warga suatu negara menjadi warga negara yang baik, yang dapat melaksanakan semua kewajiban.<sup>22</sup>

### **3. Indikator Pendidikan**

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Berikut adalah indikator dari penelitian ini:<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup>Soekidjo Notoatmojo, *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 68

<sup>22</sup>Redja Mudyaharjo, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada, 2005), hlm. 25

<sup>23</sup>*Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Semarang: Aneka Ilmu, 2003), hal. 3

a. **Jenjang Pendidikan**

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

- a) Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b) Pendidikan atas yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- c) Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

b. **Spesifikasi/Jurusan keilmuan**

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

## **B. Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan

oleh organisasi atau perusahaan. Berikut akan dijelaskan mengenai pengertian Motivasi menurut beberapa ahli :

- a. Motivasi berasal dari bahasa latin “*Moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.<sup>24</sup>
- b. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (kantor).<sup>25</sup>
- c. Motivasi yaitu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang telah di tentukan.” Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (*motivasi instrinsik*) dan dapat timbul dari luar diri individu (*motivasi ekstrinsik*), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja).<sup>26</sup>

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia.

---

<sup>24</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*,( Jakarta: Sinar Grafika Ofset, 2010), hal. 141

<sup>25</sup>Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : Rajawali Press, 2009), hal. 837

<sup>26</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), hal. 93

## **2. Jenis-Jenis Motivasi**

Jenis-jenis motivasi terbagi menjadi dua yaitu<sup>27</sup> :

### **a. Motivasi Positif**

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain-lain.

### **b. Motivasi Negatif**

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

## **3. Teori Motivasi**

Teori hirarki kebutuhan dari Maslow (*Maslow's Need Hierarchy*) teori ini dipelopori oleh Abraham Maslow, dalam teori ini dikemukakan bahwa ada kebutuhan internal yang sangat mempegaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Maslow menyatakan dalam teori ini bahwa kebutuhan manusia ini tersusun dalam suatu hirarki dimana tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan

---

<sup>27</sup>Malayu Hasibuan S.P, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2008), hal. 150.

fisiologis dan tingkat tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). Kebutuhan-kebutuhan ini diartikan sebagai berikut:<sup>28</sup>

1. Kebutuhan fisiologis, termasuk lapar, haus, tempat berteduh, seks dan kebutuhan badaniyah lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman, termasuk keamanan dan perlindungan terhadap gangguan fisik serta emosional.
3. Kebutuhan sosial, termasuk kasih sayang, penerimaan oleh masyarakat, keanggotaan kelompok.
4. Kebutuhan penghargaan, termasuk harga diri kemandirian, keberhasilan, status, pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri, termasuk kemampuan berkembang, kemampuan mencapai sesuatu dan kemampuan mencukupi diri sendiri.

#### **4. Manfaat Motivasi**

Secara singkat manfaat motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga kinerja setiap pegawai meningkat sehingga hasil dari setiap pekerjaan pegawai meningkat pula. Tujuan pemberian motivasi bagi seseorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti<sup>29</sup> :

- a. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
- c. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan

---

<sup>28</sup>Abraham Amslow, *Motivasi dan Kepribadian*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1984), hlm. 234

<sup>29</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2008), hal. 97.

- d. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- e. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- f. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- g. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- h. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

## 5. Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :<sup>30</sup>

### 1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling bawah. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok yaitu sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dan lain-lain menjadi motif dasar seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup>Abraham Maslow, *Motivasi dan Kepribadian*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1984), hlm. 234

<sup>31</sup>Stephen Robbin P, *Organizational Behavior. Edisi 10* Penerjemah Benjamin Molan, (Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramdeis, 2006), hlm. 214

## 2. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggapnya wajar. Kebutuhan ini mengarah pada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan, dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

## 3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan.

## 4. Kebutuhan akan Harga Diri atau Martabat (*Esteem Needs*)

Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitar.

## 5. Kebutuhan untuk Mewujudkan Diri (*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting dan ada

keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehan) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

## **C. Pengalaman Kerja**

### **1. Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.<sup>32</sup>

Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa dari pada orang yang

---

<sup>32</sup>Heidjrachman dan S. Husnan, *Manajemen Personalia*, ( Yogyakarta : BPFE, 2002), hal. 69

belum memiliki pengalaman. Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah di duduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.<sup>33</sup>

Pengalaman kerja menurut pendapat Alwi ialah masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.<sup>34</sup> Hal ini sependapat apa yang dikatakan oleh Syukur yang menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya<sup>35</sup>. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

---

<sup>33</sup>Marihot, Hariandja T.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Grasindo, 2002), hal. 120

<sup>34</sup>Alwi Syafarudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 2001), hal. 717

<sup>35</sup>Syukur, *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*, (Semarang: Medya Wiyat, 2001), hal. 74

## **2. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang cukup penting artinya proses dalam seleksi pegawai, karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Cara yang dapat dilakukan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah dengan melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan dan pengamatan.<sup>36</sup> Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

### **a. Pendidikan**

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

### **b. Pelaksanaan Tugas**

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

### **c. Media Informasi**

Pemanfaatan berbagai informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

### **d. Penataran**

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

---

<sup>36</sup>Sykur.Loc.cit

e. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

### **3. Indikator Pengalaman Kerja**

Foster menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:<sup>37</sup>

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 keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

---

<sup>37</sup>Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), hal. 43

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

## **D. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit orientid* dan *non profit orientid* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>38</sup> Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi dalam *strategi planning* suatu organisasi.<sup>39</sup>

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (kantor).<sup>40</sup> Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan

---

<sup>38</sup>Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 2

<sup>39</sup>Mohamad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik Edisi Pertama*, ( Yogyakarta : BPFE, 2008), hal. 25

<sup>40</sup>Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : Rajawali Press, 2009), hal. 548

tertentu. Kesedian dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.<sup>41</sup>

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang atau sekelompok karyawan dalam sebuah organisasi sesuai dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya pada jangka waktu tertentu.

## **2. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang/pegawai ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan. Penilaian merupakan upaya pembandingan antara hasil yang nyata dicapai setelah satu tahap tertentu selesai dikerjakan dengan hasil yang seharusnya dicapai untuk tahap tersebut. Definisi tersebut menunjuk kepada lima hal yaitu :<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup>*Ibid*, hal. 549

<sup>42</sup>Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 41

1. Penilaian berbeda dengan pengawasan yang sorotan perhatiannya ditunjukkan pada kegiatan operasional yang sedang diselenggarakan, sedangkan penilaian dilakukan setelah satu tahap tertentu dilalui.
2. Penilaian menghasilkan informasi tentang tepat tidaknya semua komponen dalam proses manajerial, mulai dari tepat tidaknya tujuan hingga pelaksanaan kegiatan pengawasan.
3. Hasil penilaian menggambarkan apakah hasil yang dicapai sama dengan sasaran yang telah ditentukan, melebihi sasaran atau malah kurang dari sasaran .
4. Informasi yang diperoleh dari kegiatan penilaian diperlukan untuk mengkaji ulang semua komponen proses manajerial sehingga perumusan kembali berbagai komponen tersebut dapat dilakukan dengan tepat.
5. Orientasi penilaian adalah masa depan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono penilaian kinerja adalah “Suatu proses penilaian formal atas hasil kerja seseorang yang dilakukan oleh seorang penilai, hasil penilaian harus disampaikan direksi,atasannya dan kepada karyawan bersangkutan lalu dimasukkan dalam file dokumen kepegawaian karyawan bersangkutan”<sup>43</sup>.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo” Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyedia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja dengan kinerja atas

---

<sup>43</sup>Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta:BPFE, 1999) Hal. 217

uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun”.<sup>44</sup>

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.

### **3. Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer Sumber Daya Manusia (SDM) yang lain, seperti perencanaan SDM, penarikan dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemecatan.<sup>45</sup> Tujuan penilaian karya atau penilaian kinerja digolongkan menjadi dua, yaitu:<sup>46</sup>

- 1) Tujuan Umum
- 2) Tujuan Khusus

Berikut ini penjelasan dari kedua tujuan tersebut:

#### **a. Tujuan Umum**

1. Penilaian kerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan

---

<sup>44</sup>B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003). Hal. 231

<sup>45</sup>Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002). Hal. 67

<sup>46</sup>Hadari Nawari, *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Komperatif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University). hal. 248-251

mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan masing-masing.

2. Penilaian kerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan, sesuai dengan bisnis organisasi/perusahaan di tempatnya bekerja.
3. Penilaian kerja bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/perusahaan, yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja secara individual dengan sasaran organisasi/perusahaan.
4. Penilaian kerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

b. Tujuan Khusus

- a) Penilaian kerja akan menghasilkan berbagai informasi yang dapat digunakan untuk melaksanakan berbagai kegiatan seperti melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, menetapkan pemberian penghargaan/balas jasa, dan merupakan ukuran dalam mengurangi atau menambah pekerja melalui perencanaan SDM.

- b) Penilaian kerja menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi untuk keperluan penarikan (recruitment) dan seleksi tenaga kerja.
- c) Penilaian kerja menghasilkan informasi sebagai umpan balik (feed back) bagi pekerja atau manajer dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan atau kekeliruannya dalam melaksanakan pekerjaan.
- d) Penilaian kerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk menetapkan tujuan dan materi di dalam kurikulum pelatihan tenaga kerja.
- e) Penilaian kerja memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan, baik menurut pembedangannya maupun berdasarkan penjenjangannya dalam struktur organisasi/perusahaan. Spesifikasi tersebut dapat membantu dalam memecahkan masalah organisasi/perusahaan.

#### **4. Indikator Kinerja**

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja seseorang tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja ini.<sup>47</sup> Namun kinerja juga memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik dengan penejalasan sebagai berikut :

---

<sup>47</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja Cetakan ke-4*, ( Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 86

## 1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

## 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

## 3. Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terikat. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik penting ketika kita mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

## 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan

spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dengan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

#### 7. Peluang

Peluang perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena

supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

#### **a. Pengembangan Hipotesis**

##### **1. Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang**

Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan memutuskan penguasaan teori dan keterampilan serta persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan.<sup>48</sup> Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat berhubungan langsung atau pun tidak langsung terhadap kinerja (*performance*) karyawan. Jika tingkat pendidikan yang diterapkan pimpinan perusahaan kepada karyawan tepat, maka kinerja karyawan akan maksimal, dan begitu juga sebaliknya.<sup>49</sup>

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Prima Reza (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan” dalam skripsinya menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup>Rapupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia Edisi Ke-III* (Yogyakarta: BPFE, 2007). Hal. 77

<sup>49</sup>Wahyu Prima Reza, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan* (Fakultas Ekonomi: Universitas Pekanbaru, JOM Fekom Vol. 4 No. 1 Februari 2017)

<sup>50</sup>*Ibid*, Hal. 10

## **H<sub>1</sub> = Tingkat Pendidikan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang

Dalam istilah motivasi tercakup aspek tingkah laku manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.<sup>51</sup>

Menurut Silviany Hanika, *et.al* (2014) menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengolahan data secara signifikan dan parsial (uji-t) motivasi memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena motivasi yang diberikan kepada karyawan berupa motivasi dalam bentuk finansial dan non finansial, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan adanya finansial dan non finansial yang diperoleh oleh karyawan.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup>Malayu, Hasibuan, SP, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, (Bumi Aksara: Jakarta 2003), hal. 216.

<sup>52</sup>Silviany Hanika, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru*(Fakultas Ekonomi: Universitas Pekanbaru, Jurnal Ekonomi ) hal. 12

## **H<sub>2</sub> = Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

### **3. Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang**

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang di dalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja karyawan dalam suatu pemerintahan atau organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan atau organisasi tersebut. Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup mengalami kegagalan. Pengalaman pernah/lama menjadi karyawan di pemerintahan atau organisasi akan memudahkan bagi karyawan tersebut untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangan, karena dengan adanya pengalaman tersebut karyawan sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna dikemudian hari.<sup>53</sup>

Menurut Juni Dwi Astono (2013) hasil penelitian ini membuktikan bahwa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya pengalaman kerja yang merupakan hasil dari pengalaman kerja karyawan itu sendiri, dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup

---

<sup>53</sup>Wibowo, Manajemen Kerja (Jakarta : Raja Grafindo Pustaka, 2007), hal. 34

berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman pernah/lama menjadi karyawan di pemerintahan atau organisasi akan memudahkan bagi karyawan untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya, karena dengan adanya pengalaman tersebut karyawan sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.<sup>54</sup>

### **H<sub>3</sub> = Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

#### 4. Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang

Tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mengukur kinerja karyawan. Tingkat pendidikan yang baik ternyata mampu mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa kinerja dipengaruhi faktor psikologis yakni persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar (pendidikan) dan motivasi. Begitu juga dengan pengalaman kerja, pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori Gibson *et.al* (1995) bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu yaitu kemampuan dan

---

<sup>54</sup>Juni Dwi Astono, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah* (Program Studi Magister Sains Manajemen Pascasarjana: Universitas Palangka Raya Jurnal Sains Manajemen Volume II, Nomor 2, September 2013)

<sup>52</sup>Gibson, J.L., *et.al. Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*. Alih Bahasa oleh Nunuk Andriani jilid 1 dan 2, (Jakarta: Binarupa Aksara, 1995), hlm. 156

keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga dan seterusnya), demografis (umur, asal-usul dan lain-lain).<sup>52</sup>

#### **H<sub>4</sub> = Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

### **C. Kerangka Pemikiran**

Perkembangan dibidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu salah satu untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat ini diperlukan peningkatan kinerja yang optimal dan berkualitas seperti tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja.

Tingkat pendidikan merupakan sarana yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental<sup>55</sup>. Motivasi adalah adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.<sup>56</sup> Sedangkan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta

---

<sup>55</sup>Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal.1

<sup>56</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Rajawali Press, 2015), hal. 263

keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.<sup>57</sup>

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit orientid* dan *non profit orientid* yang dihasilkan selama satu periode waktu.<sup>58</sup>

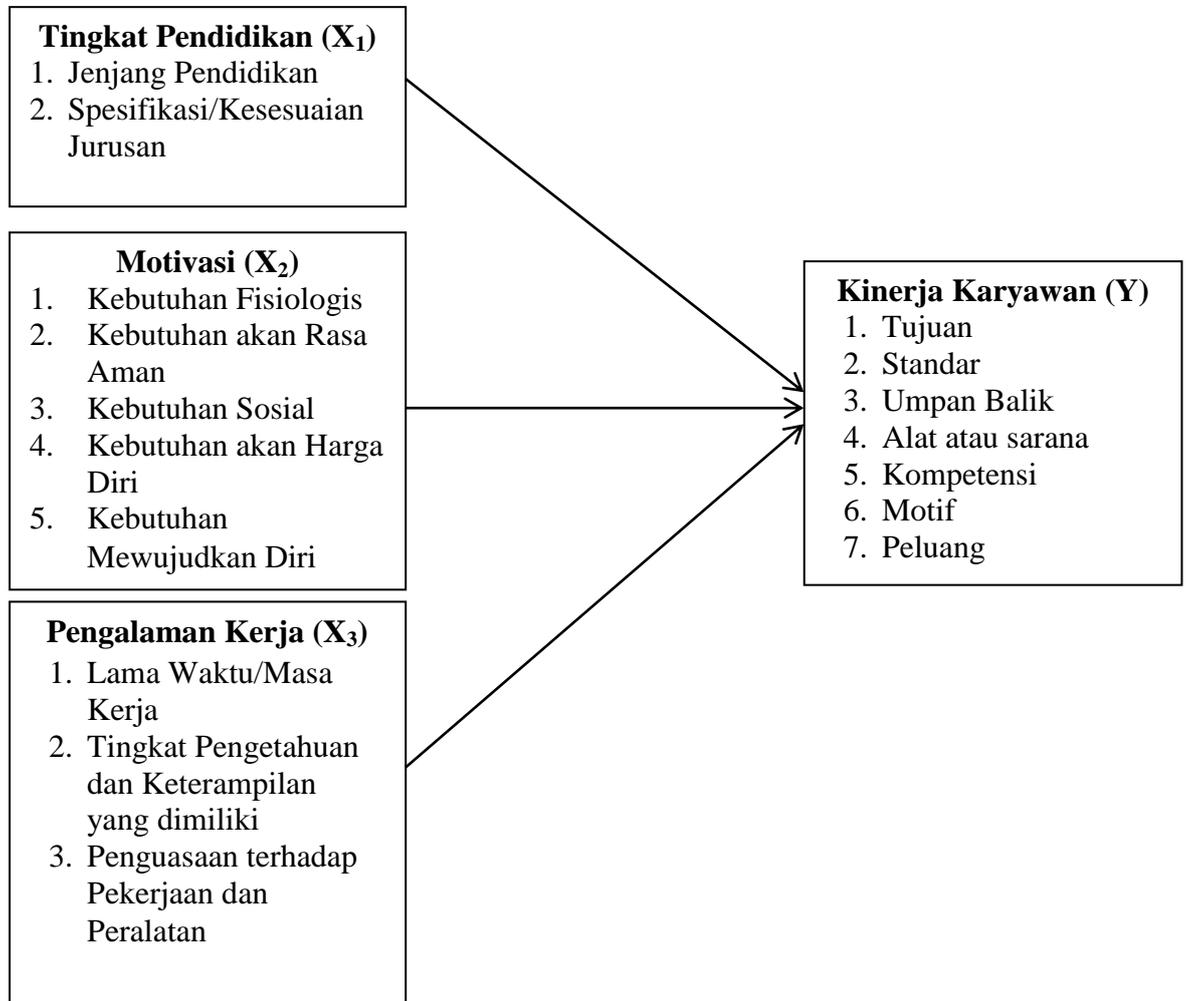
Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan memberikan kerangka berfikir sebagai berikut:

---

<sup>57</sup>Novi Natalia, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja terhadap Kompensasi Karyawan Pada PT. MBI Kecamatan Batang Hari Leko Kabupaten Musi Banyuasin*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Hal. 31

<sup>58</sup>Irfan Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (bandung: Alfabeta, 2011)

**Tabel 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



Sumber : Ringkasan Landasan Teori

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Andinta Erlinayanti<sup>59</sup> Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan guru terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh pengalaman mengajar terhadap kompetensi

<sup>59</sup>Andinta Erlinayanti, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Manager dan Etos Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru PKn SMA Negeri di Kabupaten Magaleng*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2012), hal. 7

profesional guru, pengaruh etos kerja terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja terhadap kompetensi profesional guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kompetensi profesional guru.

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah pembahasan pada variabel dependen (Y). Pada skripsi Andinta variabel dependen (Y) yaitu kompetensi profesional guru. Pada penelitian yang saya teliti variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan dan tidak terfokus pada profesi guru melainkan karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang. Persamaannya terletak pada variabel (X) yaitu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ichsanudin dan Ike Cindia<sup>60</sup> penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pabrik rokok Semanggimas Agung Kediri. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kedua variabel yaitu pelatihan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan tingkat pendidikan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan secara simultan ketiga variabel ini memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah penulis terdahulu memasukan variabel (X) pelatihan sebagai variabel dependennya sedangkan penulis tidak,

---

<sup>60</sup> Ichsanudin dan Ike Cindia, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Rokok Semanggimas Agung Kediri*, (Fakultas ekonomi-Manajemen: Skripsi Tidak Diterbitkan Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2014

sementara itu variabel (Y) nya juga berbeda memakai produktivitas kerja karyawan, sedangkan persamaannya yaitu untuk sama sama mengetahui pengaruh dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dijadikan landasan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Silviany Hanika dkk<sup>61</sup> penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian untuk variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada jumlah variabel. Pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen (pendidikan dan pelatihan dan motivasi) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Selain itu, penelitian ini hanya terbatas pada karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.

Selanjutnya penelitian yang dijadikan landasan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Andriyan Muttaqin, dkk<sup>62</sup> dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Tahun 2013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, masa kerja

---

<sup>61</sup>Silviany Hanika dkk, *Pengaruh Pendidikan dan pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru*, ( Fakultas Ekonomi, Universitas Riau, 2014) hal. 7

<sup>62</sup> Andriyan Muttaqin, *Et.al,Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karawan Pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali*,(Jurnal Ilmiah, Universitas Pendidikan Ganesha Vo. 4 No. 1 Tahun 2014, hal.

karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan latar motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah terdapat pada objek penelitiannya dan persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen dan dependen yang sama.

Selanjutnya penelitian yang dijadikan landasan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Yunika Harmini<sup>63</sup> dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian ini adalah terletak pada teknik analisis data dan variabel independen dan sama sama mencari pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada tempat atau objek penelitiannya

---

<sup>63</sup>Yunika Harmini, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutu Gading Tekstil*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2006). Hal 1

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah suatu cara atau teknis yang dilakukan sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati dan sistematis untuk mewujudkan kebenaran.<sup>64</sup> Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif kemudian menginterpretasikan suatu kesimpulan.<sup>65</sup> Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya, kemudian membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, menerangkan hubungan-hubungan, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan.<sup>66</sup> Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini adalah mengolah data tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.

---

<sup>64</sup>Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm. 24

<sup>65</sup>Soemanto, *Jurnal Metodologi Penelitian*, Vo. 6, No. 1, 15 Agustus 2009

<sup>66</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik, Cet. 13* (Jakarta: PT RenikaCitra, 2006), hlm. 12

## A. Definisi Operasional

Untuk lebih jelas mengenai definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
**Definisi operasional variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<b>Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>)</b>	Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan seseorang agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2009)	a. Jenjang pendidikan 1. D3 2. S1 3. S2 b. Kesesuaian Jurusan	<i>Likert</i>
<b>Motivasi (X<sub>2</sub>)</b>	Keinginan seseorang yang mendorong untuk beraktivitas karena akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari keadaan sekarang (Edi Sutrisno, 2009)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan akan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan Harga Diri 5. Kebutuhan Mewujudkan Diri	<i>Likert</i>
<b>Pengalaman Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2008)	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan	<i>Likert</i>
<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi jadi kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.(Wibowo, 2014)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	<i>Likert</i>

## **B. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka-angka, dan analisisnya menggunakan statistika, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif.<sup>67</sup> Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian.

### **2. Sumber Data**

Data adalah sekumpulan bukti atau fakta yang dikumpulkan dan disajikan untuk tujuan tertentu.<sup>68</sup>

#### **a. Data primer**

- i. *Person*, yaitu individu atau perseorangan. Sumber data yang bisa memberikan data berupa suatu jawaban lisan melalui wawancara atau dalam penelitian ini bisa disebut dengan informan. Adapun informan yang telah peneliti wawancara ialah Hanny bagian Umum dan Akuntansi, Menna bagian Pembiayaan dan Getri Amri karyawan *Teller*.
- ii. *Place*, yaitu data yang diperoleh dari gambaran tentang situasi kondisi yang berlangsung berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian. Dalam hal ini yang berkaitan dengan tempat atau tentang kondisi yang berlangsung dan berkaitan dengan masalah yang dibahas yaitu menguji

---

<sup>67</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung, Alfabeta, 2012), hlm. 2

<sup>68</sup>Mohammad Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm. 57

pengaruh tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Syariah Cabang Palembang.

iii. *Paper*, yaitu sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar atau simbol-simbol lain.<sup>69</sup> Data ini bisa diperoleh dari buku administrasi kantor, data demografi, data struktur organisasi di Bank SUMSEL BABEL Syariah Cabang Palembang.

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian kuantitatif merupakan istilah yang sangat lazim dipakai. Populasi diartikan sebagai jumlah kumpulan unit yang akan diteliti karakteristik atau cirinya. Populasi yaitu keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti dan pada populasi itu hasil penelitian diberlakukan.<sup>70</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi.<sup>71</sup> Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh Sugiyono ada berbagai macam. Diantaranya penulis menerapkan dalam penelitian dengan menggunakan “sample

---

<sup>69</sup>SuharsimiArikunto, *ProsedurPenelitian: SuatuPendekatanPraktek*, (Jakarta: RinekaCipta, 1998), hlm. 129

<sup>70</sup>Mohammad Kasiran. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hlm. 257

<sup>71</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 96

jenuh” atau “sampling jenuh” dimana teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>72</sup> Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan teori di atas maka dalam penelitian ini semua jumlah populasi karyawan yang berada di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang dijadikan sampel yaitu sebanyak 60 orang.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Perlu dijelaskan bahwa pengumpulan data dapat dikerjakan berdasarkan pengamatan.<sup>73</sup> Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

##### a. Teknik Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab bertatap muka antara pewawancara dengan responden. Adapun informan yang telah peneliti lakukan wawancara ialah Hanny bagian Umum dan Akuntansi, Menna bagian Pembiayaan dan Getri Amri karyawan *Teller*.

##### b. Teknik Penyebaran Angket

Memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan Bank SUMSEL BABEL Syariah untuk mengetahui tanggapan maupun jawaban yang berkaitan dengan penelitian ini secara objektif, daftar pertanyaan ini disebut juga angket. Angket

---

<sup>72</sup>*Ibid*, hlm. 96

<sup>73</sup>Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta:Teras, 2011), hal. 83

adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti.<sup>74</sup>

Penyelesaian masalah penelitian dan untuk mempermudah analisis data, maka variabel yang digunakan harus terukur terlebih dahulu. Pengukuran variabel ini untuk mempermudah dalam membuat data kuantitatif. Cara membuat urutan kuantitatif dari data kualitatif, penulis menggunakan skala Likert yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert digunakan secara luas yang mengharuskan responden untuk menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju kepada setiap statemen yang berkaitan dengan objek yang dinilai. Jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini dengan memberikan tanda silang (x) atau ceklist (√) pada alternatif jawaban.<sup>75</sup>

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

No	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Metode Penelitian Manajemen, 2014

### **E. Variabel-Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa saja yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

---

<sup>74</sup>Nasution, *Loc.cit*, hlm. 83

<sup>75</sup>Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: BumiAksara, 2011), hlm. 62

## **1. Variabel Terikat (*Dependent*)**

Variabel terikat penelitian ini adalah Kinerja Karyawan pada PT Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang. Bank SUMSEL BABEL tersebut dinilai telah memperlihatkan kinerja yang baik yang dapat dilihat dari tingkat kepuasan nasabah atau komentar dari nasabah yang bersangkutan.

## **2. Variabel Bebas (*Independent*)**

Variabel bebas atau *independent* dalam penelitian ini ada tiga yaitu sebagai berikut :

### **a. Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )**

Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan seseorang dalam menimbah ilmu untuk dapat diterapkan jika sudah memasuki usia kerja.

### **b. Motivasi ( $X_2$ )**

Motivasi merupakan dorongan diri dari dalam ataupun luar yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berbuat sesuatu.

### **c. Pengalaman Kerja ( $X_3$ )**

Pengalaman kerja merupakan seberapa lama seseorang telah bekerja.

## **F. Instrumen Penelitian**

Dari hasil operasional variabel diperoleh skala data/variabel untuk setiap indikator, baik variabel *independent* maupun variabel *dependent* adalah ordinal (yang menunjukkan tingkatan), maka peneliti memutuskan bentuk instrumennya dengan skala likert dengan 5 tingkatan. Adapun instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

## 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur.<sup>76</sup> Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas konstruk. Validitas konstruk dilakukan dengan rumus korelasi *Person Product Moment* :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{n(\sum X^2 - \sum x^2)(\sum Y^2 - \sum y^2)}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$  = Koefisien korelasi *person product moment*

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Skor jawaban responden

$y$  = Jumlah skor jawaban responden

Kriteria untuk menguji validitas kuesioner adalah jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka instrumen penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

---

<sup>76</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006). Hlm.49-50

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.<sup>77</sup> Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberi hasil. Pengukuran angka konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach alpha* > 0,60. Jika *Cronbach alpha* >  $r_{\text{tabel}}$  *product moment* maka dinyatakan *reliabel*. Pada pengujian ini menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS. 16. Rumus *Cronbach alpha* adalah sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( \frac{S_r^2 - \sum S_t^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan :

A = Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum S_t^2$  = Jumlah Varians skor item

$S_x^2$  = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda, dan mengkategorikannya sehingga

---

<sup>77</sup>*Ibid*, hlm. 178

diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab.<sup>78</sup>

Teknik analisis data yang digunakan dalam penulisan ini yaitu menggunakan metode kuantitatif artinya metode untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, maka teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Dengan skor maksimal 5 dan minimal 1. Rumus analisis deskriptif yang digunakan, yaitu :

$$r = \frac{n-1}{n} = \frac{5-1}{5} = 0,8 \text{ dimana : } n = 5 \text{ (skor maksimal atau jumlah varians}$$

jawaban). Sehingga diperoleh kategori sebagai berikut :

1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju

1,80 - 2,60 = Tidak Setuju

2,60 – 3,40 = Netral

3,40 – 4,20 = Setuju

4,20 – 5,00 = Sangat Setuju

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengukur rata-rata dari hasil uji pengaruh tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja

---

<sup>78</sup>Umi Narawati, *Metodelogi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Jakarta: Salamba Empat,2012), hlm. 23

terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :<sup>79</sup>

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

M : *Mean* (Rata-rata)

X : Jumlah Nilai

N : Jumlah Individu

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar memperoleh nilai hasil regresi yang bisa dipertanggung jawabkan dan mempunyai hasil yang tidak biasa atau biasa disebut *Best Linier Unbiased Estimator (BLUE)*. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat diperoleh perkiraan yang tidak biasa dan efisiensi. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk mengetahui kenormalan model regresi adalah dengan melihat analisis grafik *probability plot* dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan taraf

---

<sup>79</sup>Jonathan Sarwono, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006), hlm. 140

signifikansi 5% atau 0,05 maka untuk nilai signifikansi (dapat dilihat pada *Asymp.Sig (2-tailed)* pada output SPSS dari nilai Kolmogorov Smirnov > 5% atau 0,005 maka data yang digunakan berdistribusi normal.<sup>80</sup> Adapun dasar pengambilan keputusan grafik *Probability Plot* sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian atau residu satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varian dari residu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, berarti ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Model regresi yang baik tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini, cara yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan *Uji Glejser* dan *Uji Scatterplot*. *Uji Glejster* untuk dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut : 1) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. 2) terjadi heteroskedastisitas, jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

---

<sup>80</sup>Budi Susetyo, *Statistika untuk Analisis Data Penelitian*, (Bandung : PT. Reifika Aditama, 2013), hlm. 145

Sedangkan untuk dasar pengambilan keputusan Uji Scatterplot adalah sebagai berikut : 1) jika pola tertentu pada Grafik Scatterplot Spss, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas. 2) Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **c. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (*a*). Batas dari nilai *tolerance value* adalah 0,01 dan VIF adalah 10. Apabila *tolerance value* dibawah 0,01 dan VIF di atas 10 maka akan terjadi multikolinieritas.

### **d. Uji Linieritas**

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Uji ini ditentukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono, jika tidak linier maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan.<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup>Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung, Alfabeta, 2007), hlm. 265

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Metode analisis regresi linear berganda ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0 yang merupakan salah satu paket program komputer yang digunakan dalam mengelolah data statistik. Analisis regresi linear berganda yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pemngaruh variabel  $X_1$  (Tingkat Pendidikan),  $X_2$  (Motivasi) dan  $X_3$  (Pengalaman Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)

Maka digunakan model regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut :<sup>82</sup>

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana Y adalah variabel dependen (terikat) dan X adalah variabel independen (bebas).

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Tingkat Pendidikan

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Pengalaman Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas (kemiringan)

e = standar error

---

<sup>82</sup>M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif) Ed. 2* (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hlm. 269

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji $t$ atau parsial

uji  $t$  atau parsial ini digunakan untuk melihat signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu, dengan menggunakan uji  $t$  statistik atau masing-masing variabel bebas, dengan tingkat kepercayaan tertentu. Langkah-langkah uji  $t$  atau parsial sebagai berikut :

- 1) Menentukan hipotesis nilai dan alternatif

Ho :  $b_1, b_2, b_3 = 0$ , masing-masing variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Ha :  $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Menentukan tingkat signifikan (  $\alpha = 0,05$  )

- 3) Kriteria pengujian

Ho diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

- 4) Perhitungan nilai  $t$

- 5) Kesimpulan

Ho diterima = Tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ho ditolak = Terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## **b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varians variabel independen. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol dan satu.<sup>83</sup> Koefisien determinasi menentukan besar hubungan variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dengan adanya regresi linier Y dan X.

Menurut Sudjana, besarnya koefisien determinasi dapat dicari dengan rumus :<sup>84</sup>

$$r = \frac{b \{ n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y) \}}{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)}$$

Dari koefisien determinasi dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Dalam analisis ini digunakan analisis regresi. Analisis regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak antara tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.

## **c. Uji F atau Simultan**

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat. Langkah pengujiannya sebagai berikut :<sup>85</sup>

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n = 0$ , artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

---

<sup>83</sup>Algifari, *Analisis Regresi*, (Yogyakarta, BPEP UGM, 2000), hlm. 45

<sup>84</sup>*Ibid*, hlm. 370

<sup>85</sup>*Ibid*, hlm. 62

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n \neq 0$ , artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Menentukan F tabel menggunakan :

Taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $(n-k)$

3) Mencari F hitung dengan rumus :

$$f = \frac{\frac{R^2}{(K-1)}}{\frac{1-R^2}{(n-k)}}$$

Dimana :

$R^2$  : Koefisien determinasi

$K$  : Jumlah variabel independen

$n$  : jumlah sampel

4) Kesimpulan

$H_0$  diterima jika  $(a) > 0,05$  maka semua variabel indeoenden tidak berpengaruh signifikan terhadap perubahan variabel dependen.

$H_0$  ditolak jika  $(a) < 0,05$  maka semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai variabel dependen

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Responden diambil melalui teknik pengambilan sampel jenuh. Untuk mendapatkan gambaran umum mengenai responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-laki	30	50%
Perempuan	30	50%
<b>TOTAL</b>	60	100%

Sumber : Data angket diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa jumlah karyawan antara laki-laki dan perempuan memiliki presentase yang sama yaitu 50%.

##### 2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

No.	Usia	Responden	Presentase (%)
1.	Dibawah 20 tahun	0	0
2.	20-27 tahun	17	28,3%
3.	28-35 tahun	24	40%
4.	36-50 tahun	19	31,7%
5.	Di atas 50 tahun	0	0
	<b>TOTAL</b>	60	100%

Sumber : Data angket diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui tentang usia responden karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang yang diambil sebagai populasi, yang mayoritas responden adalah berusia 28-35 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 40% dan untuk usia 36-50 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 31,7%, sedangkan sisanya adalah berumur 20-27 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 28,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang berusia 28-35 tahun.

### 3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase (%)
----	---------------------	-----------	----------------

1.	SMA/ SLTA	0	0
2.	Diploma	3	5%
3.	Sarjana	54	90%
4.	Magister	3	5%
	<b>TOTAL</b>	60	100%

Sumber : Data angket diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui tentang tingkat pendidikan responden karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah lulusan strata satu/sarjana yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 90% dan untuk tingkat pendidikan diploma sebanyak 3 orang atau sebesar 5% sedangkan untuk pendidikan magister sebanyak 3 orang atau sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang adalah lulusan sarjana Strata 1.

#### 4. Jurusan Pendidikan Responden

Adapun data mengenai jurusan pendidikan responden Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Jurusan Pendidikan Responden**

No.	Jurusan Pendidikan	Responden	Presentase (%)
1.	Ekonomi	12	20%
2.	Fisip	13	21,7%
3.	Pertanian	11	18,3%
4.	Hukum	15	25%
5.	Lainnya	9	15%
	<b>TOTAL</b>	60	100%

Sumber : Data angket diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui responden atau karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang memiliki jurusan

pendidikan yang beragam, jurusan Hukum memiliki responden yang paling tinggi yaitu sebanyak 15 orang atau 25%, jurusan FISIP memiliki responden sebanyak 13 orang atau 21,7%. Jurusan Ekonomi sebanyak 12 orang atau 20%, kemudian jurusan Pertanian sebanyak 11 orang atau 18,3%, dan jurusan lainnya yaitu sebanyak 9 orang atau 15%. Hal ini menunjukkan bahwa jurusan pendidikan karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang mayoritasnya adalah sarjana hukum.

## 5. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Masa Kerja Responden**

No.	Masa Kerja	Responden	Presentase (%)
1.	Dibawah 1 tahun	0	0
2.	1-5 tahun	30	50%
3.	5-10 tahun	28	46,7%
4.	10-15 tahun	2	3,3%
5.	Di atas 15 tahun	0	0
	<b>TOTAL</b>	60	100%

Sumber : Data angket diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui tentang masa kerja responden atau karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang yang baru bekerja antara 1 tahun sampai dengan 5 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 50%, kemudian mereka yang bekerja sudah lebih dari 5 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 46,7% sedangkan sisanya 2 orang atau sebesar 3,3% sudah bekerja selama 10 sampai dengan 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang memiliki masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun.

## B. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian dengan harapan akan mendapatkan data atau informasi yang akurat. Penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

### 1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$  yang dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $60-2 = 58$  dengan  $\alpha$  0,05 maka di dapat  $r_{tabel}$  yaitu 0,2542. Jika  $r_{hitung}$  (tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *current item* pernyataan total *correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	$r_{tabel}$	Keterangan
Tingkat Pendidikan	Tingkat Pendidikan 1	0,581	0,2542	Valid
	Tingkat Pendidikan 2	0,603	0,2542	Valid

(X <sub>1</sub> )	Tingkat Pendidikan 3	0,626	0,2542	Valid
	Tingkat Pendidikan 4	0,501	0,2542	Valid
	Tingkat Pendidikan 5	0,597	0,2542	Valid
Motivasi (X <sub>2</sub> )	Motivasi 1	0,536	0,2542	Valid
	Motivasi 2	0,480	0,2542	Valid
	Motivasi 3	0,332	0,2542	Valid
	Motivasi 4	0,467	0,2542	Valid
	Motivasi 5	0,480	0,2542	Valid
Pengalaman Kerja (X <sub>3</sub> )	Pengalaman Kerja 1	0,479	0,2542	Valid
	Pengalaman Kerja 2	0,444	0,2542	Valid
	Pengalaman Kerja 3	0,648	0,2542	Valid
	Pengalaman Kerja 4	0,785	0,2542	Valid
	Pengalaman Kerja 5	0,576	0,2542	Valid
Kinerja (Y)	Kinerja 1	0,492	0,2542	Valid
	Kinerja 2	0,324	0,2542	Valid
	Kinerja 3	0,453	0,2542	Valid
	Kinerja 4	0,478	0,2542	Valid
	Kinerja 5	0,327	0,2542	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  (0,2542) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X <sub>1</sub> )	5 item pernyataan	0,793	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	5 item pernyataan	0,700	Reliabel
Pengalaman Kerja (X <sub>3</sub> )	5 item pernyataan	0,799	Reliabel
Kinerja (Y)	5 item pernyataan	0,661	Reliabel

Sumber ; Data Primer yang diolah, 2017

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel (tingkat pendidikan, motivasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan) dapat dikatakan reliabel.

### C. Hasil Analisis Data

Analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda dan mengkategorikannya sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab.<sup>86</sup>

Teknik analisis data yang digunakan dalam penulisan ini yaitu metode kuantitatif artinya mengelola data dalam angka dan kata-kata.

#### 1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian terdiri dari tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja. Sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel (*dependen*). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

##### a. Variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )

Variabeltingkat pendidikan memperoleh hasil jawaban dari kuesioner yang telah disebar, sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Jawaban Responden Terhadap Variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )**

No.	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
-----	-----------------	----	---	---	----	-----	-------

---

<sup>86</sup>Umi Narawati, *Metedologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, hlm. 23

1	Karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang harus berlatar belakang pendidikan D3/Diploma.	21	32	7	0	0	60
		35%	53,3%	11,7%	0	0	100%
2	Karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang harus berlatar belakang pendidikan Strata 1 atau Strata 2.	22	36	2	0	0	60
		36,7%	60%	3,3%	0	0	100%
3	Pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang efektif dalam menunjang pekerjaan.	8	30	19	3	0	60
		13,3%	50%	31,7%	5%	0	100%
4	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang harus sesuai dengan bidang pekerjaannya.	19	38	3	0	0	60
		31,7%	63,3%	5%	0	0	100%
5	Menurut saya, pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.	7	27	22	4	0	60
		11,7%	45%	36,7%	6,6%	0	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 menjelaskan bahwa hasil jawaban dari kuesioner variabel tingkat pendidikan sebagai berikut :

- 1) Tanggapan responden tentang tingkat pendidikan yang ada di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang yang harus berlatar belakang pendidikan D3/Diploma, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 53,3%, dan ada yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 35%, sedangkan yang menjawab netral sebanyak 7 orang atau sebesar

11,7%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menyetujui tingkat pendidikan karyawan harus berlatar belakang D3/Diploma.

- 2) Tanggapan responden tentang tingkat pendidikan yang ada di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang yang harus berlatar belakang pendidikan S1/S2, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 60%, dan ada yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 36,7%, sedangkan yang menjawab netral sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menyetujui tingkat pendidikan karyawan harus berlatar belakang Strata 1 atau Strata 2.
- 3) Tanggapan responden tentang pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang efektif dalam menunjang pekerjaan, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 50%, dan ada yang menjawab netral sebanyak 19 orang atau sebesar 31,7%, sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 13,3%, sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 5%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menyetujui pengetahuan yang dimiliki karyawan efektif dalam menunjang pekerjaan.
- 4) Tanggapan responden tentang ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang harus sesuai dengan bidang pekerjaannya, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang atau

sebesar 63,3%, dan ada yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 31,7%, sedangkan yang menjawab netral sebanyak 3 orang atau sebesar 5%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menyetujui ilmupengetahuan yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaannya.

- 5) Tanggapan responden tentang pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 45%, dan yang menjawab netral sebanyak 22 orang atau sebesar 36,7 %, sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 11,7%, sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6,7%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden beranggapan bahwa pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.

#### b. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

Variabel motivasi memperoleh hasil jawaban dari kuesioner yang telah disebar, sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

No.	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Menurut saya, kebutuhan primer saya sudah terpenuhi.	4	27	28	1	0	60
		35%	53,3%	11,7%	1,7%	0	100%

2	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.	3	25	29	3	0	60
		36,7%	60%	3,3%	5%	0	100%
3	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan hasil memuaskan.	9	30	20	1	0	60
		13,3%	50%	31,7%	1,7%	0	100%
4	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan.	6	29	23	2	0	60
		31,7%	63,3%	5%	3,3%	0	100%
5	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	5	22	32	1	0	60
		11,7%	45%	36,7%	6,6%	0	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.9 menjelaskan bahwa hasil jawaban dari kuesioner variabel motivasi, sebagai berikut :

- 1) Tanggapan responden tentang kebutuhan primer karyawan sudah terpenuhi, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah netral, dimana mayoritas responden menjawab netral sebanyak 28 Orang atau sebesar 46,7% dan yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 45% yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 6,7% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebanyak 1,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden beranggapan netral/ragu-ragu tentang kebutuhan primer akan dipenuhi oleh perusahaan.
- 2) Tanggapan responden tentang tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan , terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah netral, dimana mayoritas responden yang menjawab netral sebanyak 29 orang atau sebesar 48,3% yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 41,7% dan yang

menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 5% begitupula dengan jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 5%. Hal ini menggambarkan bahwa responden beranggapan netral/ragu-ragu tentang jaminan kesehatan mereka.

- 3) Tanggapan responden tentang atasan selalu memberikan pujian apabila karyawan menjalankan tugas dengan hasil memuaskan, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif dimana mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 50% dan yang menjawab netral sebanyak 20 orang atau sebesar 33,3% keumudian yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 15%% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%. Hal tersebut menggambarkan bahwa mayoritas responden menyetujui bahwa atasan akan selalu memberikan pujian apabila karyawan menjalankan tugas dengan hasil memuaskan
- 4) Tanggapan responden tentang pendapat karyawan selalu dihargai oleh atasan, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif dimana mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 48,3% dan netral sebanyak 23 orang atau sebesar 38,3% sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 10% dan yang tidak menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3%. Hal tersebut menggambarkan bahwa mayoritas responden menyetujui bahwa pendapat karyawan selalu dihargai oleh atasan

5) Tanggapan responden tentang karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah netral, dimana responden yang menjawab netral sebanyak 32 orang atau sebesar 53,3% dan yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 36,7% kemudian yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 8,3% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 1 orang atau sebesar 1,7%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden beranggapan netral/ragu-ragu tentang karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

**c. Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>3</sub>)**

Variabel pengalaman kerja memperoleh hasil jawaban kuesioner yang telah disebar, sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>3</sub>)**

No.	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Sebelum bekerja di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di Bank Konvensional.	10	37	13	0	0	60
		16,7%	61,7%	21,7%	0	0	100%
2	Pengalaman bekerja di Bank Konvensional mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bank SUM.SEL BABEL Cabang Syariah Palembang	9	38	13	0	0	60
		15%	63,3%	21,7%	0	0	100%

3	Saudara berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap nasabah maupun sesama karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.	8	39	13	0	0	60
		13,3%	65%	21,7%	0	0	100%
4	Keterampilan dan pengalaman yang saudara miliki, membantu saudara dalam bekerja di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.	15	31	14	0	0	60
		25%	51,7%	23,3%	0	0	100%
5	Setiap karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.	17	27	16	0	0	60
		28,3%	45%	26,7%	0	0	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 menjelaskan bahwa hasil jawaban dari kuesioner variabel pengalaman kerja, sebagai berikut :

- 1) Tanggapan responden tentang pengalaman kerja bekerja di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di Bank Konvensional, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif yang artinya karyawan memiliki pengalaman kerja di bank konvensional terlebih dahulu, dimana mayoritas menjawab setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 61,7% dan netral sebanyak 13 orang atau sebesar 21,7% dan sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 16,7% . Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui sebelum bekerja di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di Bank Konvensional terlebih dahulu.

- 2) Tanggapan responden tentang pengalaman bekerja di Bank Konvensional mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bank SUM.SEL BABEL Cabang Syariah Palembang, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif yang artinya karyawan memiliki pengalaman kerja di bank konvensional yang dapat menambah pengetahuan karyawan dalam bekerja, dimana mayoritas menjawab setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 63,3% dan netral sebanyak 13 orang atau sebesar 21,7% sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 15%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pengalaman bekerja di Bank Konvensional mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bank SUM.SEL BABEL Cabang Syariah Palembang.
- 3) Tanggapan responden tentang karyawan berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap nasabah maupun sesama karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 65% dan netral sebanyak 13 orang atau sebesar 21,7% kemudian yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 13,3% sedangkan yang menjawab netral 9 orang atau sebesar 15%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden karyawan mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap nasabah maupun sesama karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.
- 4) Tanggapan responden tentang keterampilan dan pengalaman yang dimiliki, membantu dalam bekerja di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah

Palembang, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 51,7% dan sangat setuju 15 orang atau sebesar 25% sedangkan yang menjawab netral sebanyak 14 orang atau sebesar 23,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden karyawan memiliki keterampilan dan pengalaman yang dapat membantu dalam bekerja di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.

5) Tanggapan responden tentang karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 45% dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 28,3 dan yang menjawab netral sebanyak 16 orang atau sebesar 26,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden karyawan setiap karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan

**d. Variabel Kinerja (Y)**

Variabel kinerja memperoleh hasil jawaban dari kuesioner yang telah disebar, sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Jawaban Responden Terhadap Kinerja (Y)**

No.	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Kemajuan perusahaan merupakan tujuan	17	31	12	0	0	60

	bersama dari setiap karyawan.	28,3%	51,7%	20%	0	0	100%
2	Standar yang tinggi dalam mencapai tujuan membuat karyawan tidak efektif dalam bekerja.	10	31	19	0	0	60
		16,7%	51,7%	31,7%	0	0	100%
3	Karyawan melaporkan hasil kerja yang telah dicapai kepada atasan.	26	29	5	0	0	60
		43,3%	48,3%	8,3%	0	0	100%
4	Sarana yang memadai membuat karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja.	16	30	14	0	0	60
		26,7%	50%	23,3%	0	0	100%
5	Memberikan bonus berupa uang kepada karyawan yang berprestasi.	13	36	11	0	0	60
		21,7%	60%	18,7%	0	0	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.11 menjelaskan bahwa hasil jawaban dari kuesioner variabel kinerja, sebagai berikut :

- 1) Tanggapan respondententang kemajuan perusahaan merupakan tujuan bersama dari setiap karyawan, terlihat bahwa mayoritas responden yang menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 51,7% dan sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 28,3% kemudian yang menjawab netral sebanyak 12 orang atau sebesar 20%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab bahwa kemajuan perusahaan merupakan tujuan bersama dari setiap karyawan.
- 2) Tanggapan responden tentang standar yang tinggi dalam mencapai tujuan membuat karyawan tidak efektif dalam bekerja, terlihat bahwa mayoritas responden yang menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang

menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 51,7% dan netral sebanyak 19 orang atau sebesar 31,7% dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 16,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab bahwa standar yang tinggi dalam mencapai tujuan membuat karyawan tidak efektif dalam bekerja.

- 3) Tanggapan responden tentang karyawan harus melaporkan hasil kerja yang telah dicapai kepada atasan., terlihat bahwa mayoritas responden yang menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 48,3% dan sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 43,3% kemudian yang menjawab netral sebanyak 5 orang atau sebesar 8,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab bahwa karyawan harus melaporkan hasil kerja yang telah dicapai kepada atasan.
- 4) Tanggapan responden tentang sarana yang memadai membuat karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, terlihat bahwa mayoritas responden yang menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 50% dan sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 26,7% kemudian yang menjawab netral sebanyak 14 orang atau sebesar 23,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab bahwa sarana yang memadai membuat karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja.
- 5) Tanggapan responden tentang memberikan bonus berupa uang kepada karyawan yang berprestasi., terlihat bahwa mayoritas responden yang

menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 60% dan sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 21,7% dan netral sebanyak 11 orang atau sebesar 18,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab bahwa perusahaan akan memberikan bonus berupa uang kepada karyawan yang berprestasi.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

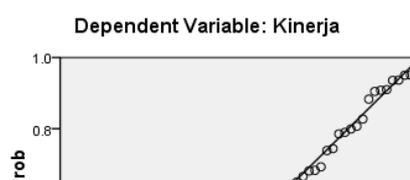
### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Cara yang bisa dilakukan untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot* dengan cara melihat penyebarannya. Jika grafik tersebut penyebarannya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Sedangkan untuk tabel *test of normality* yaitu dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka data berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Gambar 4.1**  
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

<b>Uji Kolmogorov-Smirnov</b>	<b>Unstandarize Residual</b>
Kolmogorov-Smirnov Z	0,426
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,993

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

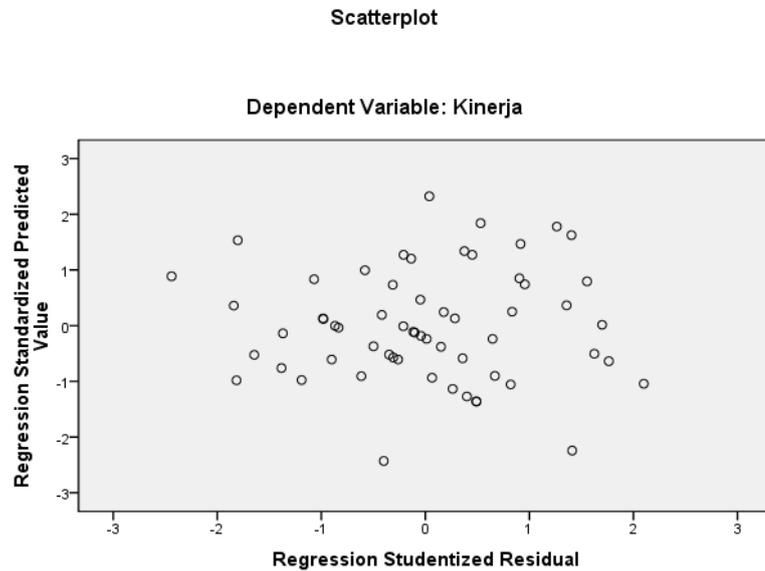
Berdasarkan pada gambar 4.1 grafik normal *P-P Plot* menunjukkan penyebaran data mengikuti garis normal (garis lurus) dan pada tabel 4.12 pada uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, serta berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan nilai signifikan  $0,993 > 0,05$ . Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

**Gambar 4.2**

## Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah, 2017

**Tabel 4.13**  
**Hasl Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.067	1.291		.827	.412
	TingkatPendidikan	-.035	.059	-.091	-.591	.557
	Motivasi	.043	.062	.105	.699	.487

PengalamanKerja	.005	.060	.012	.077	.939
-----------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik nya menyebar di atas 0 dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan pada tabel 4.13 uji heteroskedastisitas berdasarkan uji *glesjer* diperoleh nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan  $0,557 > 0,05$ , variabel motivasi  $0,487 > 0,05$  dan variabel pengalaman kerja  $0,939 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda.

**Tabel 4.14**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.592	2.139		2.147	.036		

TingkatPendidikan	.353	.098	.396	3.586	.001	.737	1.357
Motivasi	.218	.102	.230	2.137	.037	.776	1.289
PengalamanKerja	.238	.099	.265	2.395	.020	.732	1.367

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan, diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa antara variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

#### d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Uji linieritas dilihat dari nilai *Sig. Linearity*. Jika nilai  $Sig > 0,05$  maka model regresi adalah linear dan sebaliknya.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Linieritas Kinerja dan Tingkat Pendidikan**

	Sig
Kinerja * Tingkat Pendidikan	0,000

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diperoleh *Sig. Linearity* sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Linieritas Kinerja dan Motivasi**

	Sig
Kinerja * Motivasi	0,000

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh *Sig. Linearity* sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Linieritas Kinerja dan Pengalaman Kerja**

	<b>Sig</b>
Kinerja * Pengalaman Kerja	0,000

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh *Sig. Linearity* sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.

**Tabel 4.18**  
**Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model				

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.592	2.139		2.147	.036
	TingkatPendidikan	.353	.098	.396	3.586	.001
	Motivasi	.218	.102	.230	2.137	.037
	PengalamanKerja	.238	.099	.265	2.395	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Dari tabel 4.18 dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 0,353 , untuk variabel motivasi sebesar 0,218 dan untuk pengalaman kerja sebesar 0,238, dengan konstanta sebesar 4,592, ini mempunyai arti bahwa variabel tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja di anggap konstan, maka tingkat kinerja karyawan sebesar 4,592% sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,592 + 0,353X_1 + 0,218X_2 + 0,238X_3 + e$$

Penjelasan :

- a) Nilai konstanta ( $a = 4,592$ ) merupakan konstan yang apabila nilai variabel bebas ( $X = 0$ ), maka nilai variabel terikat ( $Y = 4,592$ )
- b) Nilai koefisien tingkat pendidikan ( $X_1 = 0,353$ ), artinya jika variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan atau peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,353. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan
- c) Nilai koefisien motivasi ( $X_2 = 0,218$ ), artinya jika variabel motivasi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan atau peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan

meningkat sebesar 0,218. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan

d) Nilai koefisien pengalaman kerja ( $X_3 = 0,238$ ), artinya jika variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan atau peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,353. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji signifikansi t digunakan untuk melihat fungsi signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Uji signifikansi t ini, dalam hasil perhitungan statistik *Ordinary Least Square* (OLS) ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$ . Secara terperinci hasil  $t_{hitung}$  dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.19**  
**Uji Statistik t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.592	2.139		2.147	.036
TingkatPendidikan	.353	.098	.396	3.586	.001
Motivasi	.218	.102	.230	2.137	.037
PengalamanKerja	.238	.099	.265	2.395	.020

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.592	2.139		2.147	.036
	TingkatPendidikan	.353	.098	.396	3.586	.001
	Motivasi	.218	.102	.230	2.137	.037
	PengalamanKerja	.238	.099	.265	2.395	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan angka  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk=(n-k)$  atau  $(60-4) = 56$  sehingga nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00324 berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel, sebagai berikut :

**1) Tes hipotesis variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan Pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang**

Dikemukakan hipotesis :

H1 : Variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan, didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,586 > t_{tabel}$  sebesar 2,00324 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**, artinya secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

**2) Tes hipotesis variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan Pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang**

Dikemukakan hipotesis :

H2 : Variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan, didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,137 > t_{tabel}$  sebesar  $2,00324$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,037 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**, artinya secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

**3) Tes hipotesis variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan Pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang**

Dikemukakan hipotesis :

H3 : Variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan, didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,395 > t_{tabel}$  sebesar  $2,00324$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,020 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima**, artinya secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

**Tabel 4.20**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.498	.471	1.595

a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja, Motivasi, TingkatPendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui nilai Korelasi ( $R^2$ ) sebesar 0,706 ini menunjukkan bahwa korelasi positif antara variabel dependen dengan variabel independen kuat, hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0,706 mendekati angka 1 (satu). Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang yang sebesar 47%. Sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **c. uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)**

uji simultan atau uji F bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan “Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.

**Tabel 4.21**

## Uji Statistik F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.211	3	47.070	18.506	.000 <sup>a</sup>
	Residual	142.439	56	2.544		
	Total	283.650	59			

a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja, Motivasi, TingkatPendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai  $18,506 > 2,77$  dengan tingkat probabilitasnya 0,000 yang berada di bawah *alpha* 5%. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

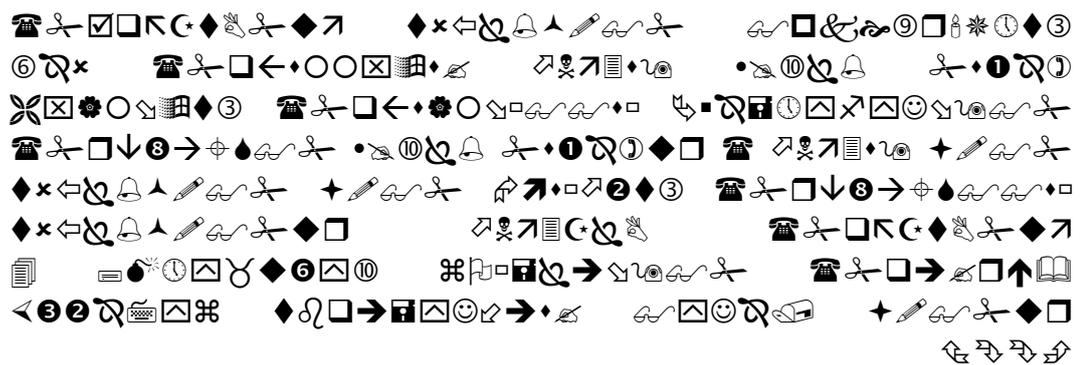
### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang

Pendidikan diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual,keagamaan,

pengendalian diri,kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara<sup>87</sup>. Sebagaimana yang termaktub dalam Al-Quran Surah Al-Mujadilah 58 ayat 11 yang menyatakan bahwa manusia wajib untuk menuntut ilmu.



Artinya :“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (Q.S Al-Mujadilah 58:11)

Ayat ini menjelaskan bahwa orang yang beriman dan memiliki pengetahuan luas akan dihormati oleh orang lain, diberi kepercayaan unntuk mengendalikan atau mengelola apa saja yang terjadi dalam kehidupan ini. Ini artinya tingkatan orang yang beriman dan berilmu lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki ilmu.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.

<sup>87</sup>Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm.4

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  3,586 dan  $t_{tabel}$  2,00324 dengan sig. 0,001 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,586 > 2,00324) maka mengakibatkan hipotesis diterima.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang, artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Meningkatnya kinerja karyawan disebabkan oleh tingginya tingkat pendidikan. Hal ini sesuai yang diungkapkan Abu (2007) yang menyatakan bahwa pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia.<sup>88</sup> Dengan demikian, perbedaan pendidikan akan memberikan perbedaan pula dalam hal wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang sesuatu. Semakin tinggi pendidikan yang dicapai oleh pegawai, maka semakin mengerti dan paham akan bidang tugasnya sehingga pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilhamsyah (2014), Juni Dwi Astono (2013) dan Aminah Hidayati (2017) yang menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriyan Muttaqin (2014) yang menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pada karyawan Bank SUMSEL BABEL

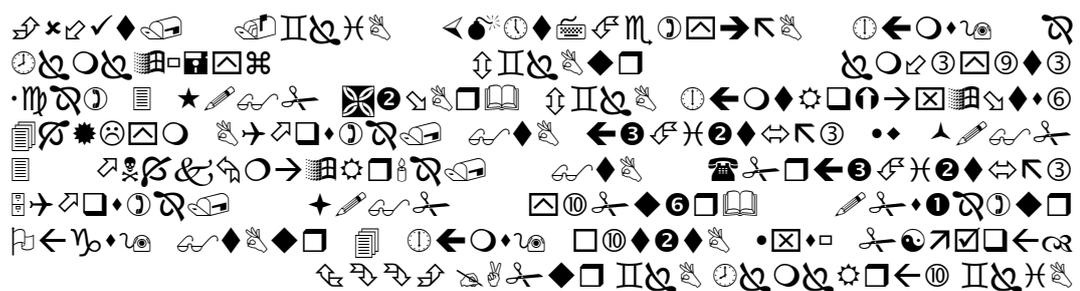
---

<sup>88</sup> Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan*, (Jakarta : Rhineka Cipta, 2007), hlm 69

Cabang Syariah Palembang memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang

Motivasi yaitu serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (kantor).<sup>89</sup> Pandangan islam tentang motivasi kerja disebutkan dalam Al-Qur'an dan Sunnah Nabi, untuk memotivasi diri untuk berusaha, tidak cukup iman saja tetapi juga disertai amal soleh, kerja dan *action*. Cakupan ini terdapat dalam Al-Qur'an Surah Ar-Ra'd: 11 yang berbunyi:



Artinya :“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

<sup>89</sup>Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hlm. 837

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya. Dalam kaitannya dengan tingkah laku pekerjaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku dalam mereka melakukan pekerjaan.

Analisis mengenai motivasi kerja kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  (motivasi kerja) lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,137 > 2,00324$ ) dengan sig. 0,037 akibatnya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja kinerja maka akan semakin tinggi pula hasil kerja atau kinerja pegawai tersebut.

Dari penelitian yang dilakukan terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang. Hasil ini sesuai dengan pendapat Anwar (2009) yang menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan

kerja<sup>90</sup> Tanpa motivasi yang tinggi sulit bagi organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya dan motivasi juga merupakan kunci dari kesuksesan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ini, penelitian yang relevan juga dilakukan oleh Engla Oktavera (2008) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok”. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi dapat diperoleh dengan motivasi kerja yang tinggi pula. Hal ini disebabkan oleh pengaruh motivasi kerja tinggi terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan jika motivasi kerja dimanfaatkan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika motivasi kerja kurang dimanfaatkan dengan baik maka kinerja akan menurun.

Jadi dari penjelasan di atas secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang, walaupun kadang adanya tekanan dari atasan untuk bekerja lebih baik lagi namun karyawan akan tetap bekerja dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi diperlukan karyawan untuk dapat menaikkan kinerja karyawan.

---

<sup>90</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2009), hlm. 94

### 3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dari uraian tersebut 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<sup>91</sup>. Di dalam Al-Qur'an terdapat surah yang menjelaskan tentang pengalaman kerja yaitu di surah Al-Qashash; 26, Surat ini menerangkan bahwa manusia yang tidak dapat menggunakan massanya dengan sebaik-baiknya termasuk golongan orang yang merugi. Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah:



Artinya :“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S Al-Qashash: 26).

Pemahaman kekuatan disini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibn. Taimiyah dalam Ahmad Ibrahim Abu Sinn mengatakan bahwa definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya. Sebagai contoh kekuatan dalam medan

---

<sup>91</sup>Manulang.*Manajemen Personalia*.(Ghalia Indonesia : Jakarta.1984), hlm. 45

perang bisa diartikan sebagai keberanian nyali untuk berperang, pengalaman perang dan kekuatan taktik atau strategi perang. Kekuatan dalam sistem peradilan dikembalikan pada pengetahuan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan Al-Qur'an dan Hadits, serta kemampuan untuk menerapkan berbagai hukum. Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak mewarnai dengan unsur nepotisme, tindak kedzaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu<sup>92</sup>

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang. Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  2,395 dan  $t_{tabel}$  2,00324 dengan sig. 0,020 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,395 > 2,00324) maka mengakibatkan hipotesis diterima. Hasil penelitian ini pengalaman kerja diperlukan untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja itu sendiri sebagai sarana peningkatan kinerja karyawan. Semakin lama orang bekerja pada suatu organisasi, semakin meningkat pula kinerjanya. Tetapi kecakapan akan selalu meningkat dengan meningkatnya pengalaman kerja.<sup>93</sup>

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga

---

<sup>92</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2012), hlm. 106

<sup>93</sup> Heidjrachman dan Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 2002), hlm. 69

didukung oleh penelitian yang dilakukan Basuki (2009) dan Nano Ismanto (2005) yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Jadi dari penjelesan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dari karyawan Bank SUMSEL BABAEL Cabang Syariah Palembang memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan Bank SUMSEL BABAEL Cabang Syariah Palembang mampu memengaruhi kinerja para karyawan. Dalam variabel pengalaman kerja ini yang diteliti meliputi lama/waktu masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengalaman kerja sudah sesuai dengan apa yang diinginkan atau diharapkan. Dengan kata lain bahwa masa kerja, pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai yang diharapkan sehingga penyelesaian pekerjaan dapat efektif dan efisien. Penggunaan peralatan secara efektif juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan Bank SUMSEL BABAEL Cabang Syariah Palembang sudah memadai.

#### **4. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang**

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh variabel independen (tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan, motivasi dan

pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang, ini berarti kenaikan tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan secara signifikan dengan perhitungan Uji F diperoleh  $F_{hitung}$  18,506 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,77. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang. Dimana semakin tinggi tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja maka kinerja yang akan diperoleh juga akan meningkat dan sebaliknya.

Terdapatnya pengaruh tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang ini akan dapat meningkatkan hasil pekerja pegawai agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau kantor. Dengan kata lain bahwa variabel tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja dapat dijadikan faktor yang baik dan nyata ikut menentukan atau memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan menurut (Soekidjo, 2009) kinerja seseorang tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan (pendidikan) dan faktor persepsi<sup>94</sup>. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilhamsyah (2014) dan Juni Dwi Astono (2013) yang menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>94</sup>Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rieneka Cipta, 2009), hlm 125

---

Jadi dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang, ini menunjukkan bahwa semua variabel (tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja) secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan baik, semakin tinggi pendidikan yang dicapai oleh pegawai, maka semakin mengerti dan paham akan bidang tugasnya sehingga pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, begitu juga dengan motivasi, kinerja yang tinggi dapat diperoleh dengan motivasi kerja yang tinggi pula. Hal ini disebabkan oleh pengaruh motivasi kerja yang tinggi terhadap kinerja pegawai, sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja dimanfaatkan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} = 3,586$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,586 > 2,00324$ ) dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka, hipotesis yang menyatakan secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang dapat diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} =$

2,137 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,137 > 2,00324$ ) dengan signifikansi  $0,037 < 0,05$ . Maka, hipotesis yang menyatakan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang dapat diterima.

3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} = 2,395$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,395 > 2,00324$ ) dengan signifikansi  $0,020 < 0,05$ . Maka, hipotesis yang menyatakan secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang dapat diterima.
4. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang. Hal ini dapat dilihat dari uji simultan yang menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18,506 lebih besar dari  $F_{tabel, 2,77}$  dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Maka, hipotesis yang menyatakan tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang dapat diterima.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat saran-saran yang ingin disampaikan oleh penulis, antara lain:

1. Variabel tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang maka diharapkan pihak bank agar lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat pendidikan, karena penelitian membuktikan bahwa tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat pendidikan yaitu dengan memperhatikan karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi. Begitu juga dengan motivasi, sebaiknya pimpinan harus lebih dapat memotivasi karyawan agar tetap bekerja dengan baik kemudian karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus memberikan bimbingan dan masukan kepada karyawan yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja.
2. Perusahaan juga harus memperbaiki atau memperhatikan pendidikan karyawan ataupun calon karyawan yang akan bekerja di perusahaan terutama dalam hal pendidikan dasar karyawan, pendidikan tambahan dan pelatihan-pelatihan dari perusahaan. Perusahaan juga agar memperhatikan iklim kerja yang kondusif dan lebih baik lagi, supaya karyawan merasa memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan.
3. Terdapat banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang untuk dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, penulis berharap bagi penelitian selanjutnya agar dapat menambah variabel-variabel independen lainnya seperti

pelatihan, gaya kepemimpinan dan lain-lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hal tersebut dapat menambah wawasan kita dan dapat bermanfaat bagi pihak membutuhkan.

4. Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan tentang tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi pada penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Ahmadi, Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati. 2007. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi*. Yogyakarta, BPEP UGMN.
- Antoni, Muhammad Syafi'I. 2001. *Bank Syariah dari Teori dan Praktek*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik, Cet. 13*. Jakarta: PT RenikaCitra.
- Djumarsih, *Filsafat Pendidikan*. 2004. Malang: Bayumedia Publishing.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multiverat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., *et.al*. 1995. *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*. Alih Bahasa oleh Nunuk Andriani jilid 1 dan 2. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasan, M. Iqbal. 2014. *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif) Ed. 2* Jakarta : Bumi Aksara.

- Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Heidjrachman dan S. Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFPE.
- Kasiran, Mohammad. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN Maliki Press.
- Malayu, Hasibuan, SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- . 2008. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Mahsun, Mohamad. 2008. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPFPE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardalis. 1995. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maslow, Abraham. 1984. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Mudyaharjo, Redja. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada.
- Narawati, Umi. 2012. *Metodelogi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Salamba Empat.
- Nasution. 2011. *Metode Research*. Jakarta: BumiAksara.
- Nawari, Hadari. 2005 *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Komperatif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Pangabean, Mutiara Sibarani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.

- Rapupandojo dan Suad Husnan. 2007. *Manajemen Personalia Edisi Ke-III*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Press.
- Robin, Stephen. 2006. *Organizational Behavior. Edisi 10* Penerjemah Benjamin Molan. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramdeis.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekidjo, Notoatmojo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- . 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Rieneka Cipta.
- Sudarsawan, Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumitro dkk. 2004. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Susetyo, Budi. 2013. *Statistika untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung :PT. Reifika Aditama.
- Syafarudin, Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE.
- Syukur, 2010. *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyat.
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta:Teras.

Tika, Mohammad Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

*Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, 2003. Semarang: Aneka Ilmu.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Cetakan ke-4*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.

#### **Jurnal :**

Amalia, Euis dan M. Nur Rianto Al Arif. 2015. *Peta Potens SDM Ekonomi Islam pada PTAI dan PTU : Analisis Kurikulum, Model Pembelajaran dan Hubungannya dengan Kebutuhan SDM pada Industr Keuangan Syariah di Indonesia*, <http://www.ekonomisyariah.org> di akses pada 01 Juni 2017 pukul 20.21 WIB.

Astono, Juni Dwi. 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Sains Manajemen.

Erlinayanti, Andita. 2012. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Manager dan Etos Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru PKn SMA Negeri di Kabipaten Magaleng*. Yogyakarta.

Hanika, Silvianydkk. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru*. Universitas Riau. Riau.

Harmini, Yunika. 2006. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutu Gading Tekstil*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ichsannudin dan Ike Cindia. 2014. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Rokok Semanggimas Agung Kediri*. Fakultas Ekonomi Manajemen. Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Ilhamsyah. 2014. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Study Kasus RSUD Pali)*. Universitas Bina Darma : Palembang.

Muttaqin, Andriyan *et.al*. 2014. *Pengaruh Tingkat Pendidikan , Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Indocitra Jaya*

*Samudra Negara-Bali. Jurnal Ilmiah Universitas Pendidikan Ganesha: Bali.*

Natalia, Novi.2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja terhadap Kompensasi Karyawan Pada PT. MBI Kecamatan Batang Hari Leko Kabupaten Musi Banyuasin.* Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Reza, Wahyu Prima. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan*Fakultas Ekonomi: Universitas Pekanbaru

Amri, Getri interview. 2017. "Pengalaman Kerja". Palembang.

Henny interview. 2017. "Tingkat Pendidikan". Palembang

Menna interview. 2017. "Motivasi". Palembang

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

Formulir B.1

Nama :  
Lampiran : 1 (satu) Lembar  
Isi : Permohonan kesediaan  
menjadi pembimbing Tugas Akhir

Kepada Yth.

1. RA.Ritawati, SE., M.H.I(Pembimbing 1)  
2. Aziz Septiatin, SE.,M.Si(Pembimbing 2)

*Assalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Dengan ini kami mohon kesediaan bapak/ibu untuk menjadi pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa :

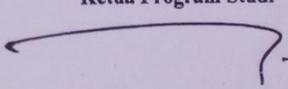
Nama : Azhwar Harry Pratama  
Nim : 14180038  
Program Studi : D.III Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang*

Kami lampirkan rumusan pokok-pokok permasalahan Tugas Akhirmahasiswa yang bersangkutan.

Demikianlah, atas kesediaan dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

*Wassalamua'alaikum, Wr, Wb.*

Ketua Program Studi

  
Dinnul Alfian Akbar, SE.,M.Si  
Nip:197803272003121003

Menyetujui Pembimbing kedua



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

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Azhuar Harry Pratama  
NIM : 14180038  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syariah  
Pembimbing I : RA. Ritawati, SE., M.H.I  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

No	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
1.	10-07-2017	Perbaikan Bab I	✓
2.	12-07-2017	Acc Bab I - lanjut Bab II. Perbaikan Bab II.	✓
3.	13-07-2017	Acc Bab II lanjut Bab III.	✓
4.	14-07-2017	Acc Bab III lanjut Bab IV.	✓



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

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Azhuar Harry Pratama  
NIM : 14180938  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syariah  
Pembimbing I I : Aziz Septiatin, M.Si  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumoel Babel Cabang Syariah Palembang

No	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
	3-5-2019	Ace Proposal	
	5-5-2019	- Permasalahan, Perb bab I belum jelas - Perbaiki penulisan, & ditambahkan Footnote	
	15-5-2019	- Perbaiki bab I - Lantai ke bab II	
	19-5-2019	- Perbaiki bab II, kesi disesuaikan dengan Judul, cari referensi terbaru - Perbaiki penulisan, terdulu, hipotesis - Perbaiki penulisan, disipkan	



KEMENTERIAN AGAMA RI  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**  
**RADEN FATAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Prof. KH. Zainal Abidin Fikry No.1 Km.3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 354668 Fax.(0711) 356209 website : www.radenfatah.ac.id

: B.741/Un.09/V1.1/PP.009/06/2017  
 : Satu Berkas  
 : Mohon Izin Penelitian

Palembang, 05 Juni 2017

Kepada Yth.  
 Pimpinan PT Bank Sumsel Babel  
 Cabang Syariah Palembang  
 di -  
 Palembang

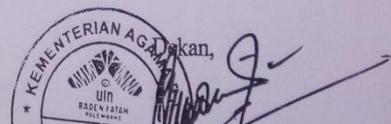
*Assalamu 'alaikum, Wr. Wb.*

Dalam rangka untuk memperlancar penulisan tugas akhir yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, dengan ini kami memohon kiranya bapak dapat memberikan izin untuk mengadakan penelitian / observasi / wawancara / pengambilan data di lembaga / instansi yang bapak pimpin kepada :

Nama : Azhuar Harry Pratama  
 Nim : 14180038  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Jurusan : D3 Perbankan Syariah  
 Judul Penelitian : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMSEL BABEL CABANG SYARIAH PALEMBANG.

Demikian, atas perkenan saudara dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*



Nomor : 218/SPG/4/B/2017  
Tempat : -  
Tanggal : Izin Penelitian

Palembang, 13 Juni 2017

Kepada,  
UIN Raden Fatah Palembang  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
di -  
**Palembang**

**Surat No.B.741/Un.09/V1.1/PP.009/06/2017 tanggal 5 Juni 2017**

***Assalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.***

Semoga Saudara daiam lindungan Allah SWT dan sukses menjalankan aktivitas sehari-hari.

Membalas surat Saudara tersebut di atas, bersama ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui mahasiswa Saudara untuk melakukan penelitian pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sebagai bahan penyelesaian tugas akhir selama tidak menyangkut kerahasiaan Bank serta tidak mengganggu kenyamanan nasabah dan jam operasional, dengan nama Mahasiswa sebagai berikut :

NAMA	NIM	Fakultas
Azhuar Harry Pratama	14180038	Ekonomi dan Bisnis Islam

Demikian, atas perhatian disampaikan terima kasih.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung  
Cabang Syariah Palembang

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/sdr/i

Di

Palembang

**Assalamu'alaikum. Wr. Wb.**

Degan hormat,

Bersama ini saya :

Nama : Azhuar Harry Pratama

Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah

Palembang

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/D3 Perbankan Syariah

NIM : 14180038

Sedang mengadakan penelitian dengan judul Tugas Akhir “ Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang”. Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Bpk/Ibu/Sdr/i untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya berdasarkan minat Bpk/Ibu/Sdr/i terhadap Kinerja Karyawan. Kuesioner dibuat dalam rangka penyusunan Tugas Akhir yang

menjadi salah satu syarat menyelesaikan program diploma (A.md) Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Semoga partisipasi yang Bpk/Ibu/Sdr/i berikan dapat bermanfaat untuk kepentingan pengetahuan serta dapat membantu upaya meningkatkan kinerja karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang. Saya menjamin kerahasiaan atas data dan informasi yang diberikan kepada saya untuk tidak diberitahukan kepada pihak lain dengan kepentingan apapun.

Atas bantuan dan perhatian Anda, saya ucapkan terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Hormat Saya,

Azhuar Harry Pratama

### **KUESIONER**

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang

#### **I. IDENTITAS RESPONDEN**

Petunjuk pengisian

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai

1. Jenis kelamin :

a. Laki-laki

b. Perempuan

2. Usia

a. Dibawah 20 tahun

d. 36-50 tahun

b. 20-27 tahun

e. Diatas 50 tahun

c. 28-35 tahun

3. Pendidikan terakhir

a. SMA/SMK/Sederajat

d. S2

b. Diploma

e. Lainnya, sebutkan .....

c. S1

4. Jurusan pendidikan terakhir

- a. Ekonomi
- b. Fisip
- c. Pertanian

- d. Hukum
- e. Lainnya, sebutkan....

5. Masa kerja

- a. Dibawah 1 tahun
- b. 1-5 tahun
- c. 5-10 tahun

- d. 10-15 tahun
- e. Di atas 15 tahun

### KUESIONER

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang

### II. PERNYATAAN RESPONDEN

Petunjuk Pengisian

Silahkan Anda pilih jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan kondisi yang ada, dengan cara memberikan tanda centrang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan :

1. Sangat Setuju (SS)

2. Setuju (S)  
(STS)

3. Netral (N)

4. Tidak Setuju (TS)

5. Sangat Tidak Setuju

Tingkat Pendidikan						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang harus berlatar belakang pendidikan D3/Diploma					
2	Karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah					

	Palembang harus berlatar belakang pendidikan Strata 1 atau Strata 2					
3	Pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang efektif dalam menunjang pekerjaan.					
4	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang harus sesuai dengan bidang pekerjaannya.					
5	Menurut saya, pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.					

<b>Motivasi</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Menurut saya, kebutuhan primer saya sudah terpenuhi.					
2	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.					
3	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan hasil memuaskan.					
4	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan.					
5	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					

<b>Pengalaman Kerja</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Sebelum bekerja di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di Bank Konvensional.					
2	Pengalaman bekerja di Bank Konvensional mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.					
3	Saudara berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap nasabah maupun sesama karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.					
4	Keterampilan dan pengalaman yang saudara miliki, membantu saudara dalam bekerja di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang.					
5	Setiap karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					

<b>Kinerja Karyawan</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Kemajuan perusahaan merupakan tujuan bersama dari setiap karyawan.					
2	Standar yang tinggi dalam mencapai tujuan membuat karyawan tidak efektif dalam bekerja.					
3	Karyawan melaporkan hasil kerja yang telah dicapai kepada atasan.					
4	Sarana yang memadai membuat karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja.					
5	Memberikan bonus berupa uang kepada karyawan yang berprestasi.					

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Azhuar Harry Pratama

NIM : 14180038

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 31 Mei 1996

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Suku/Kebangsaan : Indonesia

Nama Orang Tua

Ayah : Amirudin

Ibu : Helen Herwana

Alamat Lengkap : Jalan Srijaya Lorong Rawa Bening Rt. 22 Rw. 07  
Km. 5 Palembang

Nomor HP : 081271700727

Data Pendidikan

SD : SDN 127 Palembang

SMP : SMPN 19 Palembang

SMA : SMA Muhammadiyah 6 Palembang

PT : Universitas Islam Negeri Raden Fatah  
Palembang/ D3 Perbankan Syariah

Palembang, 16 November 2017

Azhuar Harry Pratama

**1. Lampiran Data Responden**

**A. Jenis Kelamin**

JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	30	50.0	50.0	50.0
2	30	50.0	50.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

**B. Usia**

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	17	28.3	28.3	28.3
3	24	40.0	40.0	68.3
4	19	31.7	31.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

**C. Pendidikan**

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.0	5.0	5.0

3	54	90.0	90.0	95.0
4	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

#### D. Jurusan Pendidikan

##### Jurusan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	20.0	20.0	20.0
2	13	21.7	21.7	41.7
3	11	18.3	18.3	60.0
4	15	25.0	25.0	85.0
5	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

#### E. Masa Kerja

##### Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	30	50.0	50.0	50.0
3	28	46.7	46.7	96.7
4	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

## 2. Lampiran Hasil Uji Validitas

### A. Uji Validitas Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TingkatPendidikan1	15.93	4.097	.581	.752
TingkatPendidikan2	15.83	4.379	.603	.751
TingkatPendidikan3	16.45	3.642	.626	.738
TingkatPendidikan4	15.90	4.566	.501	.777
TingkatPendidikan5	16.55	3.642	.597	.750

### B. Uji Validitas Motivasi ( $X_2$ )

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	14.42	3.603	.536	.620
Motivasi2	14.52	3.644	.480	.641
Motivasi3	14.20	3.892	.332	.704
Motivasi4	14.33	3.582	.467	.647
Motivasi5	14.47	3.643	.480	.642

### C. Uji Validitas Pengalaman Kerja ( $X_3$ )

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PegalamanKerja1	15.88	4.342	.479	.791
PengalamanKerja2	15.90	4.464	.444	.800
PengalamanKerja3	15.92	4.078	.648	.743
PengalamanKerja4	15.82	3.440	.785	.689
PengalamanKerja5	15.82	3.745	.576	.765

### D. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	16.27	3.114	.492	.570
Kinerja2	16.50	3.508	.324	.650
Kinerja3	16.00	3.356	.453	.592
Kinerja4	16.32	3.101	.478	.577
Kinerja5	16.32	3.610	.327	.646

## 3. Lampiran Hasil Uji Reliabilitas

### A. Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	5

### B. Uji Reliabilitas Motivasi ( $X_2$ )

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	5

### C. Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja ( $X_3$ )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	5

**D. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.661	5

**4. Lampiran Hasil Deskriptif Data Penelitian**

- a. Jawaban responden tentang karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang harus berlatar belakang pendidikan D3/Diploma

**Pendidikan1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	11.7	11.7	11.7
4	32	53.3	53.3	65.0
5	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

- b. Jawaban responden tentang karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang harus berlatar belakang pendidikan Strata 1 atau Strata 2

**Pendidikan2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3.3	3.3	3.3
4	36	60.0	60.0	63.3
5	22	36.7	36.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

- c. Jawaban responden tentang pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang efektif dalam menunjang pekerjaan

**Pendidikan3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.0	5.0	5.0
	3	19	31.7	31.7	36.7
	4	30	50.0	50.0	86.7
	5	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

- d. Jawaban responden tentang ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang harus sesuai dengan bidang pekerjaannya

**Peendidikan4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.0	5.0	5.0
	4	38	63.3	63.3	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

- e. Jawaban responden tentang pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik

**Pendidikan5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.7	6.7	6.7
	3	22	36.7	36.7	43.3
	4	27	45.0	45.0	88.3
	5	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

- f. Jawaban responden tentang kebutuhan primer saya sudah terpenuhi

**Motivasi1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	28	46.7	46.7	48.3
	4	27	45.0	45.0	93.3
	5	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

- g. Jawaban responden tentang karyawan merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini

**Motivasi2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.0	5.0	5.0
3	29	48.3	48.3	53.3
4	25	41.7	41.7	95.0
5	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

- h. Jawaban responden tentang atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan hasil memuaskan

**Motivasi3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	20	33.3	33.3	35.0
4	30	50.0	50.0	85.0
5	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

- i. Jawaban responden tentang pendapat saya selalu dihargai oleh atasan

**Motivasi4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.3	3.3	3.3
3	23	38.3	38.3	41.7
4	29	48.3	48.3	90.0
5	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

- j. Jawaban responden tentang saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan

**Motivasi5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	32	53.3	53.3	55.0
4	22	36.7	36.7	91.7
5	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

- k. Jawaban responden tentang sebelum bekerja di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di Bank Konvensional

**PengalamanKerja1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	21.7	21.7	21.7
	4	37	61.7	61.7	83.3
	5	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

- l. Jawaban responden tentang pengalaman bekerja di Bank Konvensional mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang

**PengalamanKerja2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	21.7	21.7	21.7
	4	38	63.3	63.3	85.0
	5	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

- m. Jawaban responden tentang karyawan berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap nasabah maupun sesama karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang

**PengalamanKerja3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	21.7	21.7	21.7
	4	39	65.0	65.0	86.7
	5	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

- n. Jawaban responden tentang keterampilan dan pengalaman yang saudara miliki, membantu saudara dalam bekerja di Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang

**PengalamanKerja4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	23.3	23.3	23.3
	4	31	51.7	51.7	75.0
	5	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

- o. Jawaban responden tentang setiap karyawan Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan

**PengalamanKerja5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	26.7	26.7	26.7
	4	27	45.0	45.0	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

- p. Jawaban responden tentang kemajuan perusahaan merupakan tujuan bersama dari setiap karyawan

**Kinerja1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	20.0	20.0	20.0
	4	31	51.7	51.7	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

- q. Jawaban responden tentang standar yang tinggi dalam mencapai tujuan membuat karyawan tidak efektif dalam bekerja

**Kinerja2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	31.7	31.7	31.7
	4	31	51.7	51.7	83.3
	5	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

- r. Jawaban responden tentang karyawan melaporkan hasil kerja yang telah dicapai kepada atasan

**Kinerja3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.3	8.3	8.3
	4	29	48.3	48.3	56.7
	5	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

- s. Jawaban responden tentang sarana yang memadai membuat karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja

**Kinerja4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	23.3	23.3	23.3
4	30	50.0	50.0	73.3
5	16	26.7	26.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

- t. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan bonus berupa uang kepada karyawan yang berprestasi

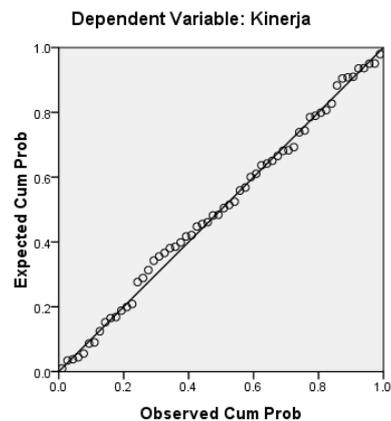
**Kinerja5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	18.3	18.3	18.3
4	36	60.0	60.0	78.3
5	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

## 5. Lampiran Hasil Uji Normalitas

### A. Grafik Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## 6. Hasil Uji Linearitas

### a. Uji Linearitas Kinerja dengan Tingkat Pendidikan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * TingkatPendidikan	Between Groups	(Combined)	130.884	10	13.088	4.198	.000
		Linearity	105.076	1	105.076	33.703	.000
		Deviation from Linearity	25.807	9	2.867	.920	.516
	Within Groups		152.766	49	3.118		
Total			283.650	59			

### b. Uji Linearitas Kinerja dengan Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	136.113	9	15.124	5.125	.000
		Linearity	69.869	1	69.869	23.679	.000
		Deviation from Linearity	66.244	8	8.280	2.806	.012
	Within Groups		147.537	50	2.951		
Total			283.650	59			

### c. Uji Linearitas Kinerja dengan Pengalaman Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * PengalamanKerja	Between Groups	(Combined)	100.834	10	10.083	2.703	.010
		Linearity	82.508	1	82.508	22.115	.000
		Deviation from Linearity	18.327	9	2.036	.546	.834
	Within Groups		182.816	49	3.731		
Total			283.650	59			

## 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

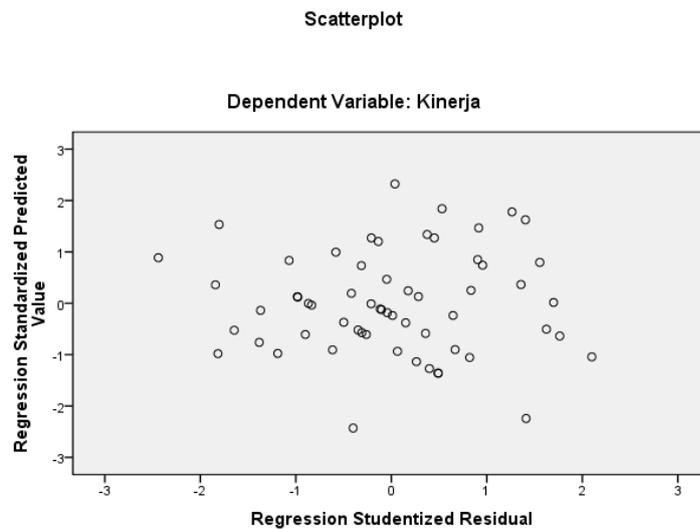
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.592	2.139	2.147	.036		

TingkatPendidikan	.353	.098	.396	3.586	.001	.737	1.357
Motivasi	.218	.102	.230	2.137	.037	.776	1.289
PengalamanKerja	.238	.099	.265	2.395	.020	.732	1.367

a. Dependent Variable: Kinerja

## 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

### A. Scatterplot



### B. Hasil Uji Glejser

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.067	1.291		.827	.412
	TingkatPendidikan	-.035	.059	-.091	-.591	.557
	Motivasi	.043	.062	.105	.699	.487
	PengalamanKerja	.005	.060	.012	.077	.939

a. Dependent Variable: abs\_res

## 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.592	2.139		2.147	.036
	TingkatPendidikan	.353	.098	.396	3.586	.001

Motivasi	.218	.102	.230	2.137	.037
PengalamanKerja	.238	.099	.265	2.395	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

## 10. Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.592	2.139		2.147	.036
	TingkatPendidikan	.353	.098	.396	3.586	.001
	Motivasi	.218	.102	.230	2.137	.037
	PengalamanKerja	.238	.099	.265	2.395	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

## 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.498	.471	1.595

a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja, Motivasi, TingkatPendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

## 12. Hasil Uji F (Uji Simultan)

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.211	3	47.070	18.506	.000 <sup>a</sup>
	Residual	142.439	56	2.544		
	Total	283.650	59			

a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja, Motivasi, TingkatPendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja