

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN LAMANYA BEKERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH
SIMPANG PATAL PALEMBANG**



Oleh:

Mifta Septarina

NIM: 13190171

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Islam
(S.E.)**

PALEMBANG

2017





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

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

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Mifta Septarina
Nim/Jurusan : 13190171/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan lamanya Bekerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal Pembimbing Utama : Dedy Anwar,SE., M.Si.

t.t :

Tanggal Pembimbing Kedua : Maidiana Astuti Handayani, SE., M.Si

t.t :

Tanggal Penguji Utama : Rudi Aryanto, S.SI., M.Si

t.t :

Tanggal Penguji Kedua : Aziz Septiatin, SE., M.Si

t.t :

Tanggal Ketua : Mismiwati, SE.,MP

t.t :

Tanggal Sekretaris : Mufti Fiandi ,M.AG

t.t :



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

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

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mifta Septarina

NIM : 13190171

Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang” adalah benar-benar hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, April 2017

Saya yang menyatakan

Mifta Septarina

NIM : 13190171



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

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

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah
Simpang Patal Palembang.

Ditulis oleh : Mifta Septarina

NIM : 13190171

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi Islam (S.E)

Palembang, Mei 2017

Dekan,

Dr. Qadariah Barkah, M.H.I

NIP. 1970112619997032002



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

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

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN
DAN LAMANYA BEKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH SIMPANG PATAL PALEMBANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Mifta Septarina
NIM : 13190171
Program : S1 Ekonomi Islam

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

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Palembang, April 2017

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Deky Anwar, SE., M.Si
NIP.19207152008011015

Maidiana Astuti Handayani, SE.,M.Si
NIK. 1605061811

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

*“Hargailah bayangan dan impian mu, karena merekalah anak jiwamu,
kerangka dasar prestasimu yang baik ”*

(Napoleon Hiil)

*“Sholat, Sabar dan Tawakal adalah kunci kebahagiaan Dunia dan
Akhirat”*

PERSEMBAHAN:

*Dengan Mengucap Syukur Alhamdulillah, Aku Persembahkan
Karya Kecilku ini untuk orang-orang yang aku sayangi:*

- ❖ Kedua orang Tuaku Tercinta bapak Idham, dan ibu maspiah (Almh) dan seluruh keluarga besarku. Sebagai Motivator terbesar dalam hidupku yang tak pernah mengenal lelah dan mendoakan aku, menyayangiku dan memberiku semangat, terimakasih atas semua pengorbanan dan kasabaran mengantarkan sampai kini.*
- ❖ Sahabat-sahabatku yang telah memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini, serta Teman Seperjuangan EKI 5 angkatan 2013.*
- ❖ Almamaterku Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.*

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, kinerja karyawan tercipta jika keberhasilan dari sebuah perusahaan atau lembaga tersebut terhadap tingkat pendidikan dan lamanya bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang dan Untuk mengetahui variabel tingkat pendidikan (X1) dan lamanya bekerja (X2) yang manakah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang sebanyak 30 orang dan metode penentuan sampel yang digunakan adalah *Sampling jenuh* semua anggota dijadikan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X1) dan lamanya bekerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Variabel tingkat pendidikan adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Lamanya Bekerja dan Kinerja Karyawan.

TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

A. Huruf Konsonan

ا	=	'	ج	=	z	=	q
	=	b		=	s	=	k
	=	t		=	sy	=	l
	=	ś		=	Ş	=	m
	=	j		=	dh	=	n
	=	<u>h</u>		=	ṭ	=	w
	=	kh		=	zh	=	h
	=	d		=	‘	=	‘
	=	ż		=	gh	=	y
	=	r		=	f		

B. Ta` Marbûthah

1. Ta` marbûthah sukun ditulis h contoh ditulis *bi`ibâdah*.
2. Ta` marbûthah sambung ditulis ṭ contoh بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ditulis *bi`ibâdat rabbih*.

C. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal
 - a. Fathah (---) = a
 - b. Kasrah (---) = i
 - c. Dhammah (---) = u
2. Vokal Rangkap
 - a. () = ay
 - b. (--) = îy
 - c. () = aw
 - d. (--) = ûw
3. Vokal Panjang
 - a. (---) = â
 - b. (---) = î
 - c. (---) = û

D. Kata Sandang

Penulisan *al qamarīyah* dan *al syamsīyah* menggunakan *al-*:

1. *Al qamarīyah* contohnya: ” “ ditulis *al-hamd*
2. *Al syamsīyah* contohnya: “ “ ditulis *al-naml*

E. Daftar Singkatan

H	=	Hijriyah
M	=	Masehi
h.	=	halaman
swt.	=	sub ânahu wa ta‘âlâ
saw.	=	sall Allâh ‘alaih wa sallam
QS.	=	al-Qur`ân Surat
HR.	=	Hadis Riwayat
terj.	=	terjemah

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT., karena atas Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya. Shalawat dan salam bagi junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan keluarga. Penyusun skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat dalam rangka mengakhiri studi tingkat sarjana (Strata I) pada Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Adapun judul skripsi ini adalah **Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.**

Dalam penyusunan skripsi ini banyak ditemukan kesulitan-kesulitan dan hambatan-hambatan. Namun berkat Hidayah Allah SWT., serta bantuan dari beberapa pihak segala kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu diucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, M.A., Ph. D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qadariah Barkah, M.H.I., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

3. Ibu Titin Hartini, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Mismiwati, SE., M.P selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
5. Bapak Dedy Anwar, SE.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah banyak memberikan motivasi dan dukungan semasa perkuliahan.
6. Bapak Dedy Anwar, SE.,M.Si., dan Ibu Maidiana Astuti Handayani, SE., M.Si, selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan mencurahkan tenaga serta pemikirannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Segenap Dosen, Staf Administrasi dan Karyawan Pengurus Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama ini.
8. Bapak Akhmadi selaku Kepala Cabang di Pegadaian Syariah yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian dan kerjasamanya dalam penyelesaian tugas skripsi ini.
9. Keluarga tercinta, Ayahanda Idham, Ibunda Maspiah (Almh), serta keluarga besar yang selalu memberikan inspirasi dan motivasi dan do'anya, memberikan dorongan semangat serta banyak membantu secara moril dan material, mungkin belum cukup untuk membalas apa yang telah kalian berikan kepada penulis selama ini.

10. Sahabat-sahabat dan teman seperjuangan (Mery Safrina, Nurjannah, Niken Nuridayanti, nanda Dwi Septianingsih, Musyapa'atin, masni) dan teman EKI 5 yang tersayang dan Rekan-rekan mahasiswa/i se-Almamater angkatan 2013 yang saya banggakan.
11. Teman-Teman seperjuangan yang juga selalu ikut mendoakan dan menemaniku dalam penyelesaian skripsi ini (Rismila, Sinta Alena, Nismayani, Wiwin Safitri, Siswanti dan Nuba)
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Akhir kata hanya kepada Allah penulis memanjatkan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan berupa amal yang berlipat ganda kepada mereka. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi orang lain dan sebagai bekal dan mendapatkan pahala di sisi-Nya Amin Ya Robb' alamin.

Wassalamualaikum warahmatullahi waabarakatuh.

Palembang, Mei 2017

Penulis,

Mifta Septarina

NIM. 13190171

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PENGESAHAN DEKAN	iv
NOTA DINAS.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSELITERASI.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Kontribusi Penelitian.....	10
G. Sistemetika Penelitian.....	11
BAB II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	13
A. Landasan Teori	13
1. Pengertian Pendidikan	13
2. Pengalaman Kerja.....	23
3. Kinerja Karyawan.....	26
B. Penelitian Terdahulu.....	32

C. Pengembangan Hipotesis.....	43
D. Kerangka Pemikiran	47
BAB III. METODELOGI PENELITIAN	49
A. Setting Penelitian.....	49
B. Desain Penelitian.....	49
C. Jenis Dan Sumber Data	49
D. Populasi Dan Sampel	50
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Variabel Penelitian dan Operasional Penelitian	52
G. Instumen Penelitian	54
H. Teknik Analisis Data	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Gambaran Obyek Penelitian	63
B. Deskripsi Profil Responden	68
C. Analisis Data.....	71
D. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	75
E. Hasil analisis data	78
BAB V PENUTUP.....	91
A. KESIMPULAN.....	91
B. SARAN	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRA-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Ringkasan tabel Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 2.2 Ringkasan Penelitian Terdahulu Pendidikan Terhadap Kinerja	44
Tabel 2.3 Ringkasan Penelitian Terdahulu Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja .	47
Tabel 3.1 Operasional Variabel penelitian.....	54
Tabel 3.2 pedoman Untuk Inter Prestasi Koefisien Korelasi.....	55
Tabel 4.1 Jenis kelamin Responden	69
Tabel 4.2 Usia Responden.....	69
Tabel 4.3 Jenjang Pendidikan Responden.....	70
Tabel 4.4 Lamanya Bekerja Responden.....	71
Tabel 4.5 Hasil Kuesioner Responden	72
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen	76
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	77
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogorov-Smirnov test	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Kinerja dan Tingkat Pendidikan.....	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Kinerja dan lamanya Bekerja	81
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	82
Tabel 4.12 Uji Pengaruh Secara Simultan	84
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	85
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Srtuktur Organisasi Pegadaian Syariah Simpang Patal	68
Gambar 4.2 Grafik Histogram Normalitas	78
Gambar 4.3 Normalitas Probability Plot	79
Gambar 4.4 Heteroskedastisitas	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber Daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.¹

Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang begitu panjang yaitu proses penilaian kinerja karyawan.² Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Pola yang dapat dilihat dari hasil-hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik tentang keberhasilan tingkat pendidikan dan lamanya bekerja.³

¹ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 406.

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: KENCANA, 2009), hlm. 151.

³ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Op. cit.*, hlm. 406-407.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. “Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja ditempat kerja mulai saat diterima ditempat kerja hingga sekarang”.⁴

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam 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 berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.⁵

Lembaga keuangan syariah merupakan suatu badan usaha yang berlandaskan konsep syariah. Menurut Undang-Undang tentang perbankan syariah di Indonesia bahwa lembaga keuangan syariah merupakan badan atau lembaga yang kegiatannya menarik dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat berlandaskan prinsip syariah.⁶

⁴ Ketut Edy Wirawan, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, (Journal Manajemen, Volume 4, 2016), hlm 2.

⁵ Juni Dwi Astono, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kalimantan Tengah*, (Journal Manajemen Sains, Vol.2.No2: 2013), hlm.38.

⁶ Ahmad Rodoni, *Asuransi Dan Pegadaian Syariah*, (Jakarta: Mitra Wacan Media, 2015), hlm. 8.

PT pegadaian merupakan salah satu perusahaan BUMN pemerintah Republik Indonesia yang memiliki fokus usaha dalam bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai. PT pegadaian dalam setiap pelaksanaan kegiatan usahanya harus selalu berpedoman pada prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang salah satunya menghindari praktik-praktik gratifikasi. Salah satu sistem perekonomian yang menunjukkan ketahanan terhadap kekacauan keuangan global yang terjadi saat ini adalah sistem ekonomi syariah.⁷

PT Pegadaian juga mengeluarkan produk baru berbasis syariah yang disebut dengan pegadaian syariah. Landasan hukum berdirinya pegadaian syariah adalah PP Nomor 103 Tanggal 10 Nopember 2000 serta Fatwa DSN No 25/DSN-MUI/III/2002 tentang Rahn. Keberadaan pegadaian syariah pada awalnya didorong oleh perkembangan dan keberhasilan lembaga-lembaga keuangan seperti Bank Syariah, Asuransi Syariah, dan lain-lain. Disamping itu juga dilandasi oleh kebutuhan masyarakat Indonesia terhadap hadirnya sebuah institusi pegadaian yang menerapkan prinsip-prinsip syariah.⁸

Produk yang dikeluarkan oleh pegadaian syariah ini memiliki karakteristik seperti, tidak menuntut bunga dalam berbagai bentuk karena riba, menetapkan uang sebagai alat tukar bukan sebagai komoditas yang diperdagangkan, dan yang pasti keuntungan diperoleh dari biaya jasa simpan barang yaitu memberlakukan biaya pemeliharaan dari barang yang digadaikan seperti yang sudah diatur oleh Dewan Syariah Nasional. Biaya tersebut dihitung dari nilai barang bukan dari

⁷Siti Hadijah, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Nasabah Menggunakan Jasa Pegadaian Syariah Kantor Cabang Pegadaian Syariah (KCPS) Denpasar*, (Vol.5.No.1, 2015).

⁸Siti Hadijah, *Ibid*

jumlah pinjaman. Hal inilah yang menjadi daya tarik dari pegadaian syariah guna menarik minat nasabahnya untuk menggunakan jasa layanan pegadaian syariah.⁹

Berdasarkan observasi awal Tingkatan Pendidikan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang yaitu :

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.

NO	Nama Karyawan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Divisi/Bagian
1	Akhmadi	S1	2 Tahun	Pimpinan Cabang
2	Firdaus Ardi	S2	3 Tahun	Manager Bisnis gadai
3	Nediansyah	S1	4 Tahun	Penaksir
4	Devi Amalia	S1	5 Tahun	Penaksir
5	Eka Pratiwi Puji Lestari	S1	3 Tahun	Penaksir
6	Kiki Aria Pratama	D3	3 Tahun	Staf Administrasi dan umum
7	Wilda Putri	S1	7 Tahun	Penaksir
8	Novita	S1	4 Tahun	Staf Administrasi dan umum
9	Dewi Virga Amalia	S1	3 Tahun	Penaksir
10	Arizon	D3	3 Tahun	Staf Administrasi dan umum
11	Muhammad Firdaus	S1	4 Tahun	Penaksir
12	Putri utami	D3	3 Tahun	Staf Administrasi dan umum
13	Monika Mayang Sari	D3	3 Tahun	Penaksir
14	Wirya Adiharja	D3	4 Tahun	Staf Administrasi dan umum
15	Dodi Restanto	D3	3 Tahun	Staf Administrasi dan umum
16	Teddy Dwi	S1	3 Tahun	Penaksir

⁹Siti Hadijah, *Ibid.*, hlm.2.

	Permana			
17	Indah Agussusanti	S1	5 Tahun	Pengelola UPC
18	Tomy Zarlianda	S1	4 Tahun	Pengelola UPS
19	Nadia Elfira	S1	3 Tahun	Penaksir
20	Dini Aprilia Sari	S1	7 Tahun	Pengelola UPS
21	Rahmat Hayatdi	D3	5 Tahun	Pengelola UPC
22	Muhammad Rizka Hartanto	D3	3 Tahun	Staf Administrasi dan umum
23	Trimila Oktaviani	D3	4 Tahun	Penaksir
24	Sabran	S1	4 Tahun	Staf Administrasi dan umum
25	Dewi Virga Amalia	D3	3 Tahun	Penaksir
26	Andre Fadly	D3	5 Tahun	Staf Administrasi dan umum
27	Faradilah Wulandari	D3	4 Tahun	Pengelola UPS
28	Devi Ariadi	D3	2 Tahun	Satpam
29	Jumadi	SMA	5 Tahun	Satpam
30	Jhon khenedi	SMA	3 Tahun	Satpam

Sumber :PT. pegadaian syariah Simpang Patal Palembang.

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan

tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.¹⁰

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu masalah jangka panjang yang harus dilakukan oleh setiap negara. Dimana sangat diharapkan terjadinya pertumbuhan ekonomi tersebut. Pertumbuhan ekonomi yang sangat pesat merupakan fenomena penting yang dialami dunia belakang ini. Faktor penunjang perkembangan pertumbuhan ekonomi di Indonesia salah satunya dari sektor perbankan syariah. Perbankan syariah merupakan salah satu kekuatan yang mampu menciptakan perkembangan perekonomian Indonesia karena perbankan syariah mampu menjaga kestabilan dalam krisis global yang melanda dunia.¹¹

Pengertian pendidikan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang sistem Pendidikan Nasional disebutkan pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Dengan memerhatikan pengertian pendidikan seperti yang dikemukakan diatas, maka dapat dikatakan bahwa peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang.¹²

Menurut Hasibuan dalam Desyanti dan Ratnadi, pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seseorang, orang

⁷*Ibid*, hlm. 62.

¹⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Kencana, 2009), hlm.61.

¹¹Ike Kusdyahwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Andi Offset,2010), hlm. 1.

¹²Made Pidarta, *Landasan Kependidikan*, (Jakarta:PT. RINEKA CIPTA, 2009), hlm.11.

yang terlama dalam perusahaan mendapat prioritas utama dalam tindakan promosi. Sedangkan menurut Manulang dalam Ismanto pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Hal ini berarti pengalaman kerja sangat penting untuk melibatkan pengetahuan dan keterampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja kompensasi karyawan semakin besar tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan semakin meningkat.¹³

Selain dari pada faktor tingkat pendidikan, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu rendahnya pengalaman kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini tentu akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang dalam mencapai tujuan perusahaan.¹⁴

Tingkat pendidikan dan lamanya bekerja sangatlah penting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Karena kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Apabila diantara salah satu variabel tidak tepat pengorganisasiannya maka akan mempengaruhi hasil dari kerja itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas sebelumnya yaitu tingkat pendidikan, lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis kemudian tertarik untuk mengajukan penelitian sebagai tugas akhir berupa skripsi

¹³Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 115.

¹⁴Ketut Edy Wirawan, *Op.Cit.*hlm.2.

dengan judul “ *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang*”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang?
2. Apakah lamanya bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang?
3. Apakah tingkat pendidikan dan lamanya bekerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang ?

C. Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam skripsi ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara tingkat pendidikan, dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah lamanya bekerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan dan lamanya bekerja secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PegadaianSyariah Cabang Simpang Patal Palembang.

E. Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian mengenai ppengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang PatalPalembang akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini didapat dalam bangku kuliah untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata dan sebagai syarat menempuh Strat satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

2. Bagi ilmu pengetahuan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Perusahaan atau Lembaga

Dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan pemberian kinerja karyawan. Sehingga dimasa yang akan datang dapat menjadikan PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang agar mampu bersaing dengan perusahaan atau lembaga lain.

4. Bagi Akademisi

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai pembandingan untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan yang semestinya bagi rekan-rekan selanjutnya.

E. Kontribusi Penelitian

Adapun kontribusi penelitian ini adalah:

1. Kontribusi Teori

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan referensi kepustakaan mengenai ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan bagi kalangan akademis mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Khususnya bagi manajemen sumber daya manusia pada PT Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

F. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu:¹⁵

BAB I. PENDAHULUAN.

Pada bab ini akan dijelaskan secara singkat, mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, mafaat penelitian, batasan masalah, dan sistmatika penulisan.

BAB II. LANDASAN TEORI.

Pada bab ini akan menguraikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka teori. Teori-teori yang digunakan yaitu mengenai sumber daya manusia, tingkat pendidikan, lamanya bekerja, dan kompensasi karyawan.

BAB III. METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas mengenai variabel penelitian, definisi operasional, penentuan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

¹⁵TIM Penyusun Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam dan Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang, *Pedoman Penulisan Skripsi* (Palembang, 2016), hlm.12.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menyajikan seluruh deskripsi penelitian, analisis data, serta hasil dari pengelolaan data.

BAB V. PENUTUP

Bab ini akan menyajikan mengenai kesimpulan-kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji. Bab ini pun akan memberikan saran-saran mengenai solusi dari permasalahan yang ada.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Tingkat pendidikan

a. Pengertian pendidikan

Pengertian Pendidikan menurut George F. Kneller pendidikan memiliki arti luas dan sempit. Dalam arti luas, pendidikan diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemampuan fisik individu. Dalam arti sempit, pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan dari generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi atau lembaga lainnya.¹⁶

Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan sebagai obyek dan juga subyek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.¹⁷

¹⁶Helmawati, *Pendidikan Keluarga Teoritis Dan Praktis*, Cet-1, (Bandung:Rosda Karya, 2014), hlm. 23.

¹⁷Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Pustaka Setia, 2006), hlm. 110.

Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal dan informal disekolah dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat..¹⁸

Menurut Herman H. Horne berpendapat pendidikan harus dipandang sebagai suatu proses penyesuaian diri manusia secara timbal balik dengan alam sekitar, dengan sesama manusia, dengan tabiat tertinggi dari kosmos. Dalam pengertian alamiah yang luas, proses kependidikan tersebut menyangkut proses seseorang menyesuaikan dirinya dengan dunia sekitarnya..¹⁹

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang..²⁰ Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan..²¹

¹⁸Teguh Triwanto, Pengantar Pendidikan, (Jakarta:PT. Bumi Aksara,2014), hlm.23-24.

¹⁹Muzayyin Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hlm. 13.

²⁰Umar Tirtaraharja & S. L. La sulo. *Pengantar pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta,2012), hlm. 129.

²¹Helmawati, *Op.Cit.*,hlm. 27.

b. Jenis-jenis Pendidikan

Menurut undang-undang RI Nomor 2 Tahun 1989, pendidikan dilaksanakan melalui dua jalur yaitu:²²

1) Pendidikan Formal

Yaitu jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

- a) Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) atau Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan sekolah menengah pertama (SMP) atau Madrasah Tsanawiyah (MTS) atau bentuk lain yang sederajat.
- b) Pendidikan menengah yang terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Madrasah Menengah Kejuruan (MAK) atau berbentuk lain yang sederajat.
- c) Pendidikan Tinggi, merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan Diploma, Sarjana, Magister, Spesialis dan Doktor yang diselenggarakan oleh pendidikan Tinggi.

2) Pendidikan informal

Pendidikan informal adalah proses yang berlangsung sepanjang usia sehingga setiap orang memperoleh nilai, sikap keterampilan dan

²²Umar Tirtarahardja & S. L. La Sulo, *Op. cit.*, hlm. 76-79.

pengetahuan yang bersumber dari pengalaman hidup sehari-hari, pengaruh lingkungan, pengaruh kehidupan keluarga, hubungan dengan tetangga, lingkungan pekerjaan dan permainan, pasar, perpustakaan, dan media massa. Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

a) Pendidikan anak usia dini (PAUD)

Pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar. Pendidikan anak usia dini ini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, non formal dan atau informal. Pendidikan anak usia dini berbentuk: taman kanak-kanak (TK) dan Raudatul Athfal (RA). Taman kanak-kanak adalah pelayanan pendidikan anak usia dini terutama disediakan untuk anak usia 4 tahun sampai 6 tahun. Demikian pula Raudatul Athfal menekankan pada pengajaran agama islam.

b) Kelompok Bermain (KB)

Kelompok bermain menyediakan pendidikan untuk anak usia 2 tahun sampai 6 tahun. Tetapi di daerah perkotaan kelompok bermain cenderung untuk kelas junior yaitu untuk anak usia 2 tahun dan 4 tahun, sedangkan 4 sampai 6 tahun di TK atau RA, penekanannya pada kegiatan bermain. Bagi daerah yang tidak ada TK atau RA, kelompok bermain semata-mata nama dari pelayanan pendidikan setengah hari untuk anak 2 sampai 6 tahun.

c) Taman Penitipan Anak (TPA)

Taman penitipan anak menyediakan pendidikan untuk anak usia 3 bulan sampai 6 tahun sementara orang tua mereka (terutama ibu) bekerja. Taman penitipan anak dibangun dekat tempat kerja orang tua. Tetapi di daerah perkotaan lama-lama menjadi kegiatan pendidikan dan merawat untuk ibu-ibu pekerja yang berpenghasilan tinggi, sementara di pedesaan fungsi kekeluargaan anak masih dominan.

d) Posyandu

Posyandu pada dasarnya pos pelayanan terpadu yang merupakan pusat kesehatan masyarakat dimana ibu-ibu hamil dan menyusui datang untuk menerima perawatan kesehatan seperti: gizi tambahan, imunisasi dan lain-lain untuk diri mereka dan untuk diri mereka.

3) Pendidikan Non Formal

Yaitu jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Sedangkan jenis pendidikan yang termasuk jalur pendidikan sekolah meliputi :²³

²³Imam Machali dan Ara Hidayat, *THE HANDBOOK OF EDUCATION MANAGEMEN Teori dan praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm.48.

a) Pendidikan Umum

Pendidikan umum diselenggarakan pada jenjang pendidikandasar dan jenjang pendidikan menengah. Sebagai contoh SMU,SLTP, dan lain sebagainya.

b) Pendidikan kejuruan

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja pada bidang tertentu dan diselenggarakan pada jenjang pendidikan menengah. Misalnya STM mempersiapkan peserta didik untuk dapat belajar dalam bidang teknik (mesin, sipil, elektro dan sebagainya).

c) Pendidikan Luar Biasa

Pendidikan luar biasa diselenggarakan pada jenjang pendidikandasar dan jenjang pendidikan menengah, contohnya SLB (Sekolah Luar Biasa) untuk tuna rungu, tuna netra, cacat mental dan sebagainya.

d) Pendidikan kedinasan

Ini diselenggarakan pada jenjang pendidikan menengah dan jenjang pendidikan tinggi. Dapat diambil contoh, sekolah dinas luar negeri dari DEPLU.

e) Pendidikan Keagamaan

Misalnya : pesantren, Madrasah, sekolah seminar dan lain sebagainya.

f) Pendidikan Akademik

Diselenggarakan pada jenjang pendidikan tinggi, misalnya Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Akademi dan sebagainya.

g) Pendidikan Profesional

Diselenggarakan pada jenjang pendidikan tinggi terutama pada kesiapan penerapan keahlian tertentu. Seperti dokter, dokter spesialis, notaris dan sebagainya.

h) Pendidikan Luar Sekolah

Termasuk jenis ini adalah kursus-kursus, kelompok belajar yang sangat penting adalah pendidikan keluarga.

i) paket A,B,C (Kursus, PKBM, Pelatihan) pendidikan keagamaan dan pendidikan kedisiplinan.

c. Tingkat / Jenjang Pendidikan

Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jadi yang dimaksud dalam hal ini adalah pendidikan formal atau akademis, Tingkat/jenjang pendidikan di Indonesia meliputi:

1) Pendidikan Usia Dini

Mengacu Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 1 Butir 14 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah suatu upayapembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Dalam hal ini dapat berbentuk sekolah playgroup atau taman kanak-kanak.

2) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah, yaitu meliputi Sekolah Dasar (SD) dan sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan sederajat.

3) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar yang harus dilaksanakan minimal 9 tahun, yaitu meliputi Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan sederajatnya.

4) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister,

doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Mata pelajaran pada perguruan tinggi merupakan penjurusan dari SMA, akan tetapi semestinya tidak boleh terlepas dari pelajaran SMA.²⁴

d. 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.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi pendidikan terdiri atas:²⁵

1) Faktor Tujuan

Tujuan merupakan faktor yang terpenting di dalam pendidikan untuk diarahkan kemana anak-anak yang kita didik ini, tergantung daripada tujuan pendidikan. Mengenai tujuan ini ada dua macam yaitu :

a) Tujuan umum

Tujuan umum pendidikan adalah melaksanakan, mewujudkan dan memelihara perkembangan cita-cita kehidupan suatu bangsa serta

²⁴Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalam Kerja terhadap Etos kerja Karyawan Bank BNI Syari'ah Kantor cabanng Kediri*, (Kediri :Skripsi IAIN Tulung Agung., Skripsi tidak diterbitkan, 2014), hlm 15.

²⁵Umar Tirtarahardja & S. L. La Sulo, *Op. cit.*, hlm. 52-57.

mengarahkan penghidupan pengalaman mereka kepada kenyataan dan cita-cita yang dianutnya.

b) Tujuan khusus

Merupakan tujuan pendidikan yang harus dicapai bagi tiap-tiap tingkatan maupun jenis pendidikan dengan mengingat kebutuhan dan keadaan perkembangan anak.

2) Faktor Anak Didik

Tingkat pendidikan anak ditinjau dari segi pedagogis antara lain :

- a) usia 0 – 2 tahun : masa asuhan
- b) usia 2 – 12 tahun : masa pendidikan jasmaniah
- c) usia 12 – 15 tahun : masa pendidikan akal
- d) usia 15 – 20 tahun : masa pembentukan watak dan pendidikan agama.

3) Faktor Pendidik

Yang termasuk faktor pendidik adalah sebagai berikut :

- a) Orang tua
- b) Orang dewasa yang bertanggung jawab
- c) Faktor lingkungan dan sekitarnya

4) Faktor Alat

Yang termasuk alat pendidikan antara lain anak-anak yang dilahirkannya. Dari keluarga itu orang tua dituntut peranannya untuk

merawat, melindungi dan menghidupi bagi anggota keluarganya, disamping memberikan dasar pembentukan tingkah laku, watak, moral dan pendidikan kepada anak. Tetapi dari berbagai peran tersebut hal yang sangat penting adalah mempersiapkan hari depan bagi anaknya dengan kesadaran memasukkan anak ke pendidikan formal.

2. Pengalaman Bekerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja²⁶ merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. 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.

Menurut Nitisemito atau sering disebut dengan istilah "*Lenght Of Servis*" atau masa kerja adalah lamanya seseorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang

²⁶Donni Juni Priansyah, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung:ALFABETA, 2014), hlm.334.

memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.²⁷

Masa kerja merupakan lamanya seseorang pegawai bekerja pada sebuah organisasi. Menurut Sujono N masa kerja merupakan lamanya seseorang pegawai menyumbangkan tenaganya diperusahaan. Winardi dalam Sulistyono, menyatakan senioritas adalah masa kerja seseorang pekerja bila mana ditetapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seseorang pada perusahaan tertentu. Dapat disimpul bahwa masa kerja adalah lamanya seseorang pegawai bekerja pada sebuah instansi atau lembaga.²⁸ Masa jabatan adalah sebuah variabel yang kuat dalam menjelaskan perputaran karyawan. Semakin laman seseorang berada dalam satu pekerjaan lebih kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri.²⁹

Dari beberapa uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalaman terhadap pekerjaannya. Dengan bnyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu juga pengalaman kerja yang akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas majerial yang akan dijalaninya.

²⁷Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hlm.228.

²⁸Alex S. Nitisemito, *Ibid*, hlm. 229.

²⁹Stephen P.Robins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat: 2009), hlm.68.

Dari uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. 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 cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Memngingat pentingnya pengalaman kerja didalam suatu perusahaan, maka ada juga hal yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani Hartono. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pendidikan, meliputi pendidikan, kursus, latihan bekerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan dan tanggung jawab seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisisan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik pekerjaan.

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

1) 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.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan sesuatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

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

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁰

Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2001) telah menyatakan, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.³¹

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50)

Sedangkan Matnis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Payaman Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian

³⁰Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm149.

³¹Ibid., hlm.150.

hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.³²Cooper mengungkapkan kinerja atau prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yangtelah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.³³

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:³⁴

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan (*ability*)potensi (IQ) dan kemampuan rality (*knowledge + skill*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

3) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

³²Veitzal Rivai Zainal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan:dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2014), hlm.406.

³³Sadili Samsudin, *Op. Cit.*, hlm.156.

³⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung :Rajawali Pers, 2013), hlm. 67-68.

Byar dan Rue, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:³⁵

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role* atau *task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja adalah:³⁶

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain Organisasi
- 8) Keberuntungan

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi

³⁵ Edy Sutrisno, *Loc. cit.*

³⁶ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 151-152.

kerja atau kinerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi atau kinerja kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi atau kinerja kunci tersebut adalah:³⁷

1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

³⁷ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 152-153.

Dari uraian tersebut diatas, maka dapatlah disimpulkan, bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja atau kinerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu:

- 1) Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan .
- 2) Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional

c. Sistem penilaian kerja

Sistem penilaian kerja memiliki elemen pokok yaitu:³⁸

- 1) Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan tentang kinerja yang baik yang dapat dicapai.
- 2) Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku.

³⁸Sadili Samsudin, *Op.Cit.*, hlm.121.

Untuk menghasilkan pengukuran yang objektif sudah barang tentu harus disusun suatu sistem pengukura yang baik dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Sistem pengukuran harus berjalan sesuai dengan tujuan organisai secara keseluruhan.
- 2) Kesalahan pengukuran sedapat mungkin harus dihindari karena selain mengakibatkan pimpinan salah mengambil keputusan juga mengakibatkan ketidak puasan pegawai.
- 3) Sistem pengukuran harus mempertimbangkan akibat-akibat yang mungkin timbul pada individu yang dievaluasi.

B. Penelitian Terdahulu

Andi Basuki (2009), dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja kinerja kinerja karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali Tahun 2009”. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan (1) ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Hamudha Prima Media Boyolali tahun 2009, karena rhitung lebih besar rtable atau $0,436 > 0,361$ pada taraf signifikansi 5%. (2) ada pengaruh yang signifikan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Hamudha Prima Media Boyolali tahun 2009, karena rhitung lebih besar rtabel atau $0,399 > 0,361$ pada taraf signifikansi 5%. (3) ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Hamudha Prima Media Boyolali tahun 2009, karena Fhitung lebih besar dari

F_{tabel} atau 5,844 > 3,35 pada taraf signifikansi 5%. Sumbangan relatif (SR %) gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 55,30% dan sumbangan relatif (SR %) pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 44,70%. Sedangkan Sumbangan efektif (SE %) gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 16,71% dan Sumbangan efektif (SE %) pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 13,50%. Dari persamaan regresi yang diperoleh yaitu $25,430 + 0,334 X1 + 0,543 X2$ dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja karyawan (Y) diperkirakan akan meningkat atau menurun sebesar 0,334 untuk setiap ada peningkatan atau penurunan satu unit gaya kepemimpinan (X1) dan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,543 untuk setiap ada peningkatan atau penurunan satu unit pengalaman kerja (X2).³⁹

Deewar Mahesa (2010), dengan judul “*Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dimoderasi lama bekerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 64 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Sebagai variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, dan variabel moderating adalah lama bekerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, *Moderated*

³⁹Andi Basuki, “*Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja kinerja karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali Tahun 2009*”, skripsi, (Surakarta: Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009).

Regression Analysis (MRA) dan pengujian hipotesis. Hasil analisis menggunakan *moderated regression analysis* dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel lama bekerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lama bekerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 22 persen variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas dan variabel moderating yang diteliti dalam penelitian ini dan 78 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.⁴⁰

Arfin K. (2012), dengan judul “*Pengaruh pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Bersaing Pada Perusahaan Tambang Batu Bara Di Provinsi Kalimantan Tengah*”. Faktor kualitas sumber daya manusia seperti pendidikan dan pengalamankerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan daya saing sebuah perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan bersaing pada perusahaan tambang batu bara di Provinsi Kalimantan Timur. Variabel pendidikan diukur dengan lamanya masa studi dalam tahun, variabel pengalaman kerja diukur tahun, dan kemampuan bersaing diukur dengan masatunggu memperoleh pekerjaan dalam bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan perusahaan batu bara yang berjumlah 67.529 orang. Jumlah sampel perusahaan sebanyak 14 perusahaan yang ditentukan

⁴⁰Deewar Mahesa (2010), dengan judul “*Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*”, skripsi, (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang , 2010)

berdasarkan "Purposive Sampling Area" dan jumlah sampel karyawan sebanyak 150 responden berdasarkan rumus Slovin dan informasi/data penelitian diambil secara "Accidental Sampling". Teknik pengumpulan data digunakan instrumen "kuesioner terstruktur tertutup". Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya variabel pendidikan yang berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kemampuan bersaing. Namun secara simultan variabel pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan bersaing. Kesimpulan, tinggi rendahnya kemampuan bersaing dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman kerja karyawan.⁴¹

Juni Dwi Astono (2013), dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui Disiplin Kerja di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah. Studi ini juga termasuk studi observasi dan kuesioner dengan sampel 117 karyawan dan pekerja kontrak PNS di Departemen Pekerjaan Umum Kalimantan Tengah bagian-bagian tertentu Settlements. Data yang telah dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan adalah teknik analisis jalur (path analysis), analisis jalur menggunakan SPSS versi 19.0. Hasil penelitian menunjukkan Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan

⁴¹Arfin K., "Pengaruh pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Bersaing Pada Perusahaan Tambang Batu Bara Di Provinsi Kalimantan Tengah", ISSN:0216-643 Vol.8 No.1, (Samarinda: Staf Pengajar Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda, 2012).

efek pada kinerja Disiplin berpengaruh Positif dalam PU Provinsi Kalimantan Tengah.⁴²

Laurencia dan Riyanto (2013), dengan judul “*Pengaruh pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Sarana Informasi Bermutu*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan bekerja di PT. Global Informasi Bermutu. Metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan korelasi statistik yang regresi berganda dengan tujuan menganalisis pengaruh kedua variabel bebas (Pendidikan dan Kerja Pengalaman) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Sampel yang digunakan adalah karyawan sebanyak 240 responden yang membuat tekdacak sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari analisis diketahui, juga menunjukkan dari teknik regresi dan signifikansi, yang menyatakan bahwa baik secara parsial dan bersama-sama yang positif dan signifikan dari kinerja karyawan. Dari dua variabel independen, pendidikan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.⁴³

Ayuk Wahdanfiari Adibah (2014), dengan judul “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri*”. Penelitian dalam skripsi ini dilatarbelakangi oleh sebuah fenomena bahwa etos kerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan serta mewujudkan tujuan yang ingin

⁴² Juni Dwi Astono, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah*”, ISSN : 2302-1411 Volume II, Nomor 2, (Palangka Raya: Program Magister Sains Manajemen Universitas Palangka Raya, 2013).

⁴³ Laurencia dan Riyanto, “*Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Sarana Informasi Bermutu*”, *Jurnal MIX*, Volume III, No. 1, (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta dan Universitas Mercu Buana, 2013).

dicapai. Dalam hal ini peneliti menguji pengaruh dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil angket yang telah diisi oleh karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reabilitas data, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi berganda serta uji hipotesis. Dari hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa (1) variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefisien latar belakang pendidikan bernilai negatif sebesar -0,139, (2) variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefisien latar belakang pendidikan bernilai positif sebesar 0,936 dan (3) secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri dengan nilai F hitung sebesar 75,613 dan tingkat signifikansi 0,000.⁴⁴

Hesti Wulansih (2014), dengan judul "*Analisis Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture Cv. Mugiharjo Kragilan Boyolali*". Hasil penelitian terhadap karakteristik responden terhadap sampel yang digunakan, diketahui bahwa semua

⁴⁴Ayuk Wahdanfiari Adibah (2014), "*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri*", skripsi, (Tulungagung: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2014).

karyawan yang bekerja di perusahaan *furniture* CV. Mugiharjo adalah laki-laki. Karyawan yang dipekerjakan mayoritas berusia produktif antara umur 21 – 50 tahun, meskipun ada beberapa karyawan yang berusia di atas 50 tahun. Sedangkan dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, maka hampir separuh karyawan yang bekerja di perusahaan *furniture* CV. Mugiharjo adalah lulusan SMA. Dari hasil analisis data penelitian dengan menggunakan teknik uji t, diketahui bahwa pada pengujian hipotesis pertama, hanya hubungan variabel Pengalaman Kerja yang berhasil membuktikan pengaruhnya secara parsial terhadap Produktivitas Kerja hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai t_{hitung} (4,070) lebih besar daripada t_{tabel} (2,000), serta perolehan nilai signifikan (0,000) yang lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan (0,05). Sedangkan variabel Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja, dikarenakan kegiatan produksi terfokus pada tingkat pengalaman yang dimiliki oleh karyawan, sedangkan tingkat pendidikan karyawan hanya digunakan pada proses rekrutmen sebagai metode pemfilteran karyawan. Akan tetapi perolehan nilai pengujian dengan uji t tersebut, membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Pengalaman Kerja karyawan merupakan faktor paling dominan dalam mempengaruhi Produktivitas

Kerja karyawan di perusahaan *furniture* CV. Mugiharjo. Sedangkan secara simultan variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan di perusahaan *furniture* CV. Mugiharjo, hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai F_{hitung} (8,916) yang lebih

besardaripada nilai F_{tabel} (3,15), dengan nilai signifikan (0,000) lebih kecil daripada

tingkat signifikan yang digunakan. Meskipun komposisi kedua variabelindependen (Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja) yang digunakan lemahdalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Produktivitas Kerja, sebagaiakibat dari tidak berpengaruhnya variabel Tingkat Pendidikan terhadapProduktivitas Kerja.⁴⁵

Bonifasius (2015), dengan judul “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat samalantan kabupaten bengkayang. Berdasarkan analisis diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,623 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,388. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat yaitu, sebesar 0,623 antara tingkat pendidikan dan kinerja pegawai dan sebesar 38,8 % menunjukkan besarnya pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja pegawai di kantor camat samalantan kabupaten bengkayang. Hal ini dapat dilihat dari tabel Anova, dimana nilai sig. Hitung (0,001) nilai sig penelitian (0,05). Artinya hipotesis awal yang diajukan bisa diterima, yaitu tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah ada pengaruh yang positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat samalantan sebesar 38,8%,

⁴⁵Hesti Wulansih, “*Analisis Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture Cv. Mugiharjo Kragilan Boyolali*”, *Skripsi*, (Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta,2014).

sedangkan sisanya sebesar 61,2% merupakan pengaruh dari faktor laen yang tidak diteliti .⁴⁶

Ketut Edy Wirawan (2016), dengan judul “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalamankerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalamankerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandiri Tri Makmur, dan objek penelitian adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan yang bersumber dari karyawan dan kepala cabang PT Mandiri Tri Makmur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat

⁴⁶Bonifasius (2015), “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang*”, Vol.4.No 3, (Tanjungpura:Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 2015).

pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.⁴⁷

Novi Natalia (2016), dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan lamanya Bekerja Terhadap Kompensasi karyawan pada PT.MBI Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kompensasi karyawan pada PT MBI kecamatan Batanghari Leko kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini dilaksanakan pada PT MBI kecamatan Batanghari Leko kabupaten Musi Banyuasin. Metode penelitian dalam skripsi ini adalah *field research* yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang berisi pernyataan. Kriteria yang dijadikan sampel adalah karyawan. Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Dari data kuesioner yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa secara persial (uji t) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independent berpengaruh positif terhadap variabel dependent karena memiliki t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($374,176 > 3,15$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi () 0,05 ($0,000 < 0,05$).⁴⁸

Tabel 2.1
Ringkasan Tabel penelitian terdahulu

No	Penulis/judul penelitian	Persamaan	Perbedaan
----	--------------------------	-----------	-----------

⁴⁷Ketut Edy Wirawan, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurusan Manajemen Volume 4* , (Singaraja: e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, 2016).

⁴⁸Novi Natalia, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan lamanya Bekerja Terhadap Kompensasi karyawan pada PT.MBI Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin”, *skripsi*, (Palembang:Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah, 2016).

			Peneliti	Penulis
1.	Andi Basuki (2009). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja kinerja karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali Tahun 2009.	Variabel penelitian: Pengalaman Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).	Rumus Penentuan Sampel: Proporsional Random Sampling.	Rumus Penentuan Sampel: menggunakan sampel jenuh atau <i>boring sampling</i> .
2.	Deewar Mahesa (2010) Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.	Variabel Penelitian: Kinerja Karyawan (Y).	Rumus Penentuan Sampel: <i>Purposive sampling</i> .	Rumus Penentuan Sampel: menggunakan sampel jenuh atau <i>boring sampling</i> .
3.	Arfin K. (2012). Pengaruh pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Bersaing Pada Perusahaan Tambang Batu Bara Di Provinsi Kalimantan Tengah.	Variabel Penelitian: Pengaruh Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (Y).	Rumus Penentuan Sampel: menggunakan rumus Slovin.	Rumus Penentuan Sampel: menggunakan sampel jenuh atau <i>boring sampling</i> .
4.	Juni Dwi Astono (2013) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah.	Variabel penelitian: Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2)	Penentuan Sampel: menggunakan rumus Slovin.	Penentuan Sampel: menggunakan sampel jenuh atau <i>boring sampling</i> .
5.	Laurencia S.K (2013) Pengaruh pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Sarana Informasi Bermutu.	Variabel penelitian: Pendidikan (X1), pengalaman Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Rumus penentuan Sampel: Sampel Acak.	Rumus Penentuan Sampel: menggunakan sampel jenuh atau <i>boring sampling</i> .
6.	Ayuk Wahdanfiari Adibah (2014). Pengaruh Latar	Variabel Penelitian: Latar Belakang	Variabel Dependen: Etos kerja	Variabel Dependen: Kinerja

	Belakang Pendidikan DanPengalaman Kerja Terhadap Etos KerjaKaryawan Bank Bni Syariah Kantor CabangKediri.	Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2).	Karyawan.	Karyawan.
7.	Hesti Wulansih (2014). dengan judul “Analisis Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Keja Karyawan Pada Perusahaan Funiture Cv. Mugiharjo Kragilan Boyolali”.	Variabel penelitian: Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2).	Metode Analisis Data: Asumsi klasik dan Regresi Linear Berganda.	Metode Analisis Data: 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. 2. Uji Asumsi Klasik 3.Regresi Linear Berganda.
8.	Bonifasius (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang.	Variabel Penelitian: Tingkat Pendidikan (X1) dan Kinerja Pegawai (Y).	Teknik Analisis Data: Persamaan Regresi Sederhana.	Teknik Analisis Data: Persamaan Regresi Berganda.
9.	Ketut Edy Wirawan (2016) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel penelitian: Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Teknik Analisis Data: Statistik Analisis Jalur.	Teknik Analisis Data: Persamaan Regresi berganda.
10.	Novi Natalia (2016) Pengaruh Tingkat Pendidikan dan lamanya Bekerja Terhadap Kompensasi karyawan pada PT.MBI Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin	Variabel penelitian: Tingkat pendidikan (X1) dan Lamanya Bekerja (X2).	Rumus Penentuan Sampel: <i>Random sampling</i> .	Rumus Penentuan Sampel: menggunakan sampel jenuh atau <i>boring sampling</i> .

Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap Kinerja

Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan sebagai obyek dan juga subyek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Juni Dwi Astono (2013), dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah”⁴⁹ Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan positif antara pendidikan terhadap kinerja karyawan dinas pekerjaan umum Provinsi Kalimantan Tengah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ketut Edy Wirawan (2016), dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur”⁵⁰ Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan positif antara pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tri Makmur.

Tabel 2. 2
Ringkasan Penelitian Terdahulu Pendidikan berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
----	---------------	------------------	------------------	----------------------	----------------------

⁴⁹Juni Dwi Astono, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah”, *ISSN : 2302-1411 Volume II, Nomor 2*, (Palangka Raya: Program Magister Sains Manajemen Universitas Palangka Raya, 2013).

⁵⁰Ketut Edy Wirawan, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurusan Manajemen Volume 4* , (Singaraja: e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, 2016).

1.	Juni Dwi Astono (2013),	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan positif antara pendidikan terhadap kinerja karyawan dinas pekerjaan umum Provinsi Kalimantan Tengah	- Variabel independen dan dependen yang digunakan sama - Menggunakan analisis Vakiditas dan Reabilitas	- Variabel independen salah satu yaitu Gaya Kepemimpinan - Objek penelitian yang digunakan adalah Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah
2.	Ketut Edy Wirawan (2016)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan positif antara pendidikan terhadap kinerja karyawanPT Mandiri Tri Makmur	- Variabel independen dan dependen yang digunakan sama. - Menggunakan analisis koefisien determinasi	Objek penelitian yang digunakan adalahPTMandiri Tri Makmur

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber.

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. 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 Penelitian yang dihasilkan oleh Laurencia dan Riyanto (2013), dengan judul “Pengaruh pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Sarana Informasi Bermutu”.⁵¹Dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Sarana Informasi Bermutu”.

Bonifasius (2015), dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang”.⁵² Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah ada pengaruh yang positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat samalantan Kabupaten Bengkayang.

Tabel 2. 3
Ringkasan Penelitian Terdahulu Pengalaman Kerja berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja

No	Nama	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
----	------	-------	-------	-----------	-----------

⁵¹Laurencia dan Riyanto, “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Sarana Informasi Bermutu”, *Jurnal MIX, Volume III, No. 1*, (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta dan Universitas Mercu Buana, 2013).

⁵²Bonifasius (2015), “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang”, Vol.4.No 3, (Tanjungpura: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 2015).

	Peneliti	Penelitian	Penelitian	Penelitian	Penelitian
1.	Laurencia dan Riyanto (2013).	Pengaruh pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Sarana Informasi Bermutu	Berdasarkan hasil penelitian daoat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Sarana Informasi Bermutu	Variabel Dependen dan Independen Yang Digunakan Sama	Obkek penelitiannya adalah PT Global Sarana Informasi Bermutu
2.	Bonifasius (2015).	Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang	Berdasarkan hasil penelitian ini adalah ada pengaruh yang positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat samalantan Kabupaten Bengkayang	Variabel Independen yang digunakann sama	Objek yang digunakan adalah Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang

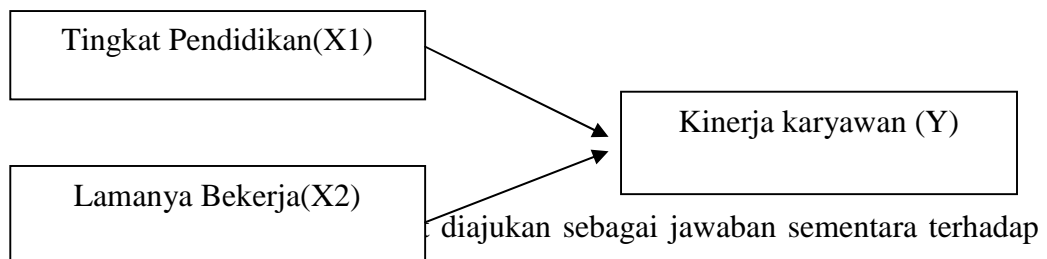
Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tujuan penelitian diatas mengenai tingkat pendidikan, lamanya bekerja dan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang maka kerangka konsep yaitu:



permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Ha = Ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Ha = Ada pengaruh yang signifikan antara Lamanya Bekerja terhadap kinerja karyawan.

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lamanya Bekerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Yang beralamat di JL.R.Sukanto No.78 Simpang Patal Palembang.

B. Desain Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang disebutkan sebelumnya, maka desain tulisan ini termasuk pada jenis penelitian menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung oleh responden karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini dari segi tujuannya termasuk penelitian kuantitatif. Jenis data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan jenis data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian yang memaparkan tentang penilaian tingkat pendidikan, lamanya bekerja dan kinerja karyawan.

2. Sumber Data

Sumber data penelitian ini ber⁴⁹ a primer yaitu

a. Data primer

Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya atau dari responden yang akan diteliti dengan cara wawancara langsung dan kuesioner atau daftar pertanyaan yang sudah disiapkan.⁵³

Data primer dalam penelitian ini adalah data dari observasi langsung dan data dari kuesioner yaitu berupa hasil jawaban responden atau kuesioner yang diajukan kepada karyawan di PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

D. Populasi dan Sampel

⁵³Syahrman Yusi & Umiyati Idris, *STATISTIKA untuk Ekonomi dan Penelitian*, (Palembang: Penerbit Citrabooks Indonesia, 2010), hlm. 6.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁴

Adapun yang dimaksud dengan populasi disini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang adalah berjumlah 30 Karyawan. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji, karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁵⁵ Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

a. Penentuan Penarikan Sampel

Dalam pengambilan sampel ini, Penelitian ini menggunakan teknik pengambilansampling *jenuh* yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁵⁶

⁵⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 80.

⁵⁵ Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 81.

⁵⁶ Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 85.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner, peneliti menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan di PT. Peegadaian Syariah Simpang Patal Palembang yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Dengan skala likert, maka variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif.⁵⁷

Adapun skala ukuran yang digunakan oleh penulis untuk menghitung jawaban skor responden menggunakan skala likert. Ukuran skala yang digunakan ada 5 skala yaitu :

- | | | |
|------------------------------|---|----------------|
| 1. Sangat setuju (SS) | : | diberi nilai 5 |
| 2. Setuju (S) | : | diberi nilai 4 |
| 3. Netral (N) | : | diberi nilai 3 |
| 4. Tidak setuju (TS) | : | diberi nilai 2 |
| 5. Sangat tidak setuju (STS) | : | diberi nilai 1 |

F. Variabel Penelitian dan Operasional variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan kegiatan menguji hipotesis, yaitu menguji kecocokan antara teori dan fakta empiris didunia nyata. Hubungan nyata ini lazim

⁵⁷ Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 93.

dibaca dan dipaparkan dengan bersandar kepada variabel. Adapun hubungan nyata lazim dibaca dengan memperhatikan data tentang variabel itu. Variabel merupakan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih atribut dari objek yang diteliti.⁵⁸

Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Tingkat Pendidikan (X1)

Pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

2. Lamanya bekerja (X2)

Lamanya bekerja mengacu pada seberapa besar pengalaman seseorang dalam bekerja, semakin lama karyawan berada didalam perusahaan mereka akan menjadi semakin mampu menyelesaikan permasalahan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku kegiatan yang mereka lakukan dalam perusahaan atau organisasi, maka karyawan tersebut telah memperoleh pengalaman kerja.

⁵⁸*Ibid.* hlm. 47.

3. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Tabel 3.1
Operasional Variabel penelitian

Variabel	Devinisi Operasional	Indikator
Tingkat pendidikan (X1)	Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. ⁵⁹	<ul style="list-style-type: none">- Faktor Tujuan- Faktor Anak Didik- Faktor Pendidik- Faktor Alat
Lamanya Bekerja (X2)	Pengalamn kerja merupakan tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja maka semakin bertambah pengalaman terhadap pekerjaannya. ⁶⁰	<ul style="list-style-type: none">- Latar Belakang Pendidikan- Bakat dan Minat- Keterampilan dan Kemampuan Teknik Pekerjaan- Masa Kerja- Penguasaan pekerjaan dan peralatan

⁵⁹ Umar Tirtaraharja & S.L. La Sulo, *Op. cit.*, hlm. 129

⁶⁰ Doni Juni Priansyah, *Op.Cit*, hlm. 334.

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. ⁶¹	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil kerja - Pengetahuan pekerjaan - Inisiatif - Kecekatan Mental - Sikap - Disiplin Waktu dan Absensi
----------------------	--	--

Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

G. Instrumen Penelitian

1. Validitas Instrumen

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan variabel.⁶² Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan $\alpha = 5\%$ dan menentukan nilai tabel koefisien korelasi (r) pada derajat bebas (db) = n - k, dalam hal ini n (jumlah responden) dan k (variabel bebas). Jika r hitung lebih besar (>) dari r tabel maka item instrumen dinyatakan valid.⁶³

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari koefisien alpha

⁶¹ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Op. cit.*, hlm. 406.

⁶² Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 125.

⁶³ Maman Abdurahman, dkk, *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011), hlm. 54.

() dari cronbach. Jika r hitung lebih besar (>) dari r tabel maka item instrumen dinyatakan reliabel.⁶⁴

Tabel 3.2
Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi⁶⁵

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

1 Teknik Analisis Data

1. Persamaan Regresi Berganda

Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda⁶⁶, yaitu pengujian statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dengan menggunakan variabel bebas yang lebih dari satu. Pada penelitian ini model yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

⁶⁴*Ibid.*, hlm. 56.

⁶⁵ *Ibid.*, hlm. 129.

⁶⁶ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan uji Hipotesis*, (Jakarta: CAPS, 2011), hlm 79.

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

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Koefisien regresi konstan

b_1 = Koefisien regresi independen pertama

X_1 = Tingkat Pendidikan

X_2 = Lamanya Bekerja

e = standar Error

Analisis korelasi ganda (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Nilai R berkisar 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi kuat, sebaliknya jika nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen, sebaliknya jika R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.⁶⁷

⁶⁷Muhammad Firdaus, *Ekonometrika suatu pendekatan Aplikatif*, (Jakarta :PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 130-131.

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linear berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi tidak memberikan hasil *blas* (*Best Linear Unibased Estimator/BLUE*).⁶⁸ Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Masing-masing pengujian asumsi klasik tersebut secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak.⁶⁹ Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada keduanya.

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistik Kolmogorof-Smirnov (K-S).⁷⁰ Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, menurut Hadi, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikannya $< 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

Hipotesis yang dikemukakan:

H_0 = Data residual berdistribusi normal (*Asymp. Sig* $> 0,05$)

⁶⁸ Muhammad Firdaus, *Ekonometrika, Suatu Pendekatan Aplikatif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 155.

⁶⁹ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan uji Hipotesis*, (Jakarta: CAPS, 2011), hlm 79.

⁷⁰ Ghozali, *Model Persamaan Structural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 5.0*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2008), hlm. 113.

H_a = Data residual tidak berdistribusi normal (*Asymp. Sig* < 0,05)

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini bisa digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi Linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel (independen). Model regresi yang baik dan harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance*:

- (1) Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai tolerance lebih besar 0,10.
- (2) Terjadi Multikolinearitas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,0.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homogenitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homogenitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali⁷¹, cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai Prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada scatterplot antara SPRED dan ZPRED. Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

⁷¹Albert Kurniawan, *Metode Riset Ekonomi dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm.131.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu uji koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), dan uji t (persial).

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X_1 , dan X_2 terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y .⁷²

b. Uji F (simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap

⁷² Imam Ghazali, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm 125.

variabel dependen.⁷³ Uji f dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari degree of freedom (df) = n-k-1, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk.

Kriteria uji F adalah sebagai berikut:

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

c. Uji t (Persial)

Uji signifikan t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh [pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria:

- (1) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara persial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

⁷³Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS (untuk analisis data dan uji statistik)*, (Yogyakarta:MediaKom, 2008), hlm.81.

(2) Jika nilai signifikan maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara persial variabel indeviden tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

1. Sejarah Singkat PT. Pegadaian Syariah

Sejarah pegadaian syariah dimulai pada saat pemerintah penjajahan Belanda (VOC) mendirikan bank Van Leening yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, lembaga ini didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746. Bentuk usaha pegadaian di indonesia berawal dari bank van leening. RLahirnya pegadaian syariah sebenarnya berawal dari hadirnya fatwa MUI⁷⁴ tanggal 16 desember 2003 mengenai bunga bank. Fatwa ini memperkuat terbitnya PP No.10/1990 yang menerangkan bahwa misi yang

⁷⁴Midi “Pegadaian Syariah” http://PT.Pegadaian.syariah.co.id.sejarah_pegadaian_syariah (diakses 29 september 2016)

diemban oleh pegadain adalah untuk mencegah praktik Riba, dan misi ini tidak berubah hingga diterbitkannya PP No. 103/2000 yang dijadikan landasan kegiatan usaha perum pegadaian. Berkat rahmat Allah SWT dan setelah melalui kajian panjang, akhirnya disusunlah suatu konsep pendirian unit layanan gadai syariah sebagai langkah awal pembentukan divisi khusus yang menangani kegiatan usaha syariah.

Ketika Inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda (1811-1816) Van Leening memiliki perintah dibubarkan, dan masyarakat diberi kelulusan untuk mendirikan usaha pegadaian asal mendapat lisensi dari pemerintah daerah setempat (*licentie stelsel*). Namun metode tersebut berdampak buruk, pemegang lisensi menjalankan praktek rentenir atau *linth darat* yang dirasakan kurang menguntungkan pemerintah berkuasa (Inggris). Oleh karena itu metode *licentie stelsel* diganti menjadi *patch stelsel* yaitu pendirian pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayar pajak yang tinggi kepada pemerintah.

Pada saat Belanda berkuasa kembali, pola atau metode *patch stelsel* tetap dipertahankan dan menimbulkan dampak yang sama dimana pemegang hak ternyata banyak melakukan penyelewengan dalam melakukan bisnisnya. Selanjutnya pemerintah Hindia Belanda menerapkan apa yang disebut dengan *cultuur stelsel* diaman dalam kajian tentang pegadaian, saran yang dikemukakan adalah sebaiknya kegiatan pegadaian ditangani sendiri oleh pemerintah agar dapat memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat.

Pada masa awal pemerintah Indonesia, kantor Jawatan pegadaian sempat pindah ke Karang Anyar (Kebumen) karena situasi perang yang kian terus memanas. Agresi militer Belanda yang kedua memaksa Kantor jawatan pegadaian pindah lagi ke Magelang. Selanjutnya pasca perang kemerdekaan Kantor Jawatan Pegadaian kembali lagi ke Jakarta dan Pegadaian kembali dikelola Pemerintah Republik Indonesia. Dalam masa ini pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP No.7/1969 menjadi menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN), selanjutnya, berdasarkan PP.No.10/1990 (yang diperbaharui dengan PP.No.103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (PERUM) hingga sekarang.

Kini usia pegadai telah lebih dari seratus tahun, manfaat semakin dirasakan oleh masyarakat, meskipun perusahaan membawa misi public service obligation, ternyata perusahaan masih mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam bentuk pajak dan bagi keuntungan kepada pemerintah, disaat mayoritas lembaga keuangan lainnya berada dalam situasi yang tidak menguntungkan.

2. Lahirnya Pegadaian syariah

Terbitnya PP/10 tanggal 1 April 1990 dapat dikatakan menjadi tonggak awal kebangkitan pegadaian, satu hal yang perlu dicermati bahwa PP10 menegaskan misi yang harus diemban oleh Pegadaian untuk mencegah praktik riba, misi ini tidak berubah hingga terbitnya PP 103/2000 yang dijadikan sebagai

landasan kegiatan usaha Perum Pegadaian sampai sekarang. Banyak pihak berpendapat bahwa operasionalisasi Pegadaian pra Fatwa MUI tanggal 16 Desember 2003 tentang bunga bang, telah sesuai dengan konsep syariah meskipun harus diakui belakangan bahwa terdapat beberapa aspek yang menepis anggapan itu. Berkat Rahmat Allah SWT dan setelah melalui kajian panjang, akhirnya disusunlah suatu konsep pendirian unit Layanan Gadai Syariah sebagai langkah awal pembentukan divisi khusus yang menangani kegiatan usaha syariah. Konsep operasi pegadaian Syariah Mengacu pada sistem Administrasi modern yaitu rasionalitas, efisiensi dan efektivitas yang diselaraskan dengan nilai islam.

Fungsi operasi Pegadaian Syariah itu sendiri dijalankan oleh Kantor-kantor Cabang Pegadaian Syariah atau Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) sebagai satu unit organisasi dibawah binaan divisi usaha lain Perum Pegadaian. ULGS ini merupakan unit bisnis mandiri yang secara structural terpisah pengelolanya dari usaha gadai konvensional.⁷⁵ Pegadaian Syariah pertama kali berdiri di Jakarta dengan nama Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) cabang Dewi Sartika di bulan Januari tahun 2003. Menyusul kemudian pendirian ULGS di Surabaya, Makassar, Semarang, dan Yogyakarta ditahun yang sama hingga September 2003. Masih ditahun yang sama pula, 4 kantor cabang pegadaian di Aceh dikonversi menjadi Pegadaian Syariah.

3. Fungsi Pegadaian Syariah

⁷⁵Midi "Pegadaian Syariah" http://PT.Pegadaian.syariah.co.id.sejarah_pegadaian_syariah (diakses 19 Maret 2017)

Untuk dapat menjalankan tugas pokok tersebut, maka unit layanan gadai Syariah mempunyai fungsi sekaligus unit organisasi pegadaian yang bertanggung jawab mengelola usaha kredit gadai secara syariah agar mampu berkembang menjadi institusi yang mandiri dan menjadi pilihan utama masyarakat yang membutuhkan pelayanan gadai secara syariah. Untuk dapat mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi tersebut, maka bentuk struktur kepemimpinan dari pusat hingga cabang layanan syariah.

4. Visi dan Misi Pegadaian Syariah

Adapun Visi dari Pegadaian ini adalah Pada tahun 2013 pegadaian menjadi “CHAMPION” dalam Pembiayaan Mikro dan Kecil Berbasis Gadai dan Fiducia bagi masyarakat menengah kebawah.

Sedangkan Misi Pegadaian Syariah adalah masyarakat golongan sosial ekonomi lemah (kecil) dan dengan cara mudah, cepat, aman, dan hemat. Memberikan manfaat kepada pemangku kepentingan dan melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya.⁷⁶

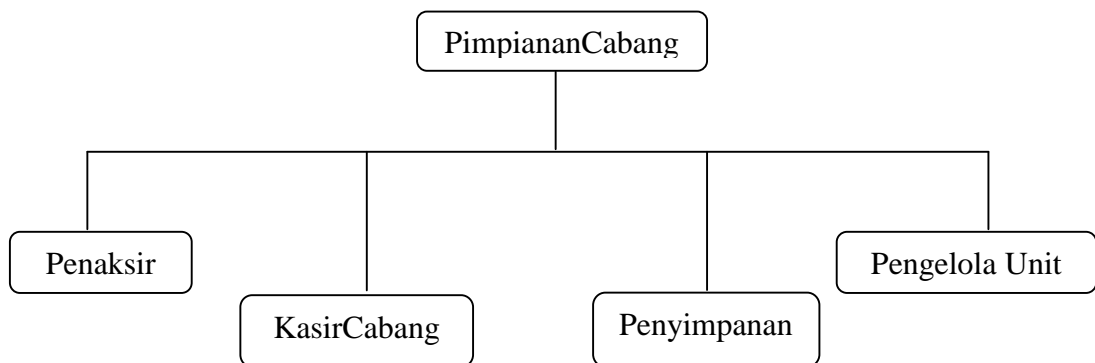
5. Struktur Organisasi Pegadaian Syariah

Unit layanan gadai syariah merupakan suatu unit cabang dari perumpenggadaian yang berada dibawah bina andevisi usaha lain, unit ini merupakan unit bisnis mandiri yang

⁷⁶[http://pegadaian.co.id/visi dan misi PT. Pegadaian \(persero\)](http://pegadaian.co.id/visi-dan-misi-pt-pegadaian-persero). Php, Article diakses pada 19 Maret 2017.

secara structural terpisah pengelolaannya dari usaha gadaia secara konvensional. Dengan adanya pemisahan ini, maka konsekuensinya perlu dibentuk kantor cabang terpisah dan mandiri dari usaha gadaia secara konvensional, namun masih dalam binaan pimpinan wilayah pegadaian sesuai dengan tempat kedudukan kantor cabang tersebut. Adapun struktur organisasi unit layanan gadaia syariah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal



Sumber : PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.

B. Deskripsi Profil Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja seorang karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 30 Orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Kemudian perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi profil responden ini maka yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut:

1. Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*).

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*)
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki_laki	17	56.7	56.7	56.7
Perempuan	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2017.

Berdasarkan keterangan tabel 4.1, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 17 orang. Sedangkan sisanya adalah responden

perempuan, yaitu sebanyak 13 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang yang diambil sebagai responden adalah laki-laki.

2. Deskripsi responden berdasarkan usia

Adapun data mengenai usia responden karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29th	23	76.7	76.7	76.7
30-39th	6	20.0	20.0	96.7
40-49th	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2017.

Berdasarkan keterangan pada tabel 4. 2, memperlihatkan bahwa karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang sebagian besar berusia 20-29 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 20-29 tahun sebanyak 23 orang, responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 6 orang, dan responden berusia 40-49 tahun sebanyak 1 orang.

3. Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan
Jenjang Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	2	6.7	6.7	6.7
D3	13	43.3	43.3	50.0
S1	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang yang diambil sebagai responden adalah S1 yaitu sebanyak 15 orang, D3 sebanyak 13 orang dan SMA sebanyak 2 orang.

4. Deskripsi profil responden berdasarkan lamanya bekerja

Adapun data mengenai lamanya bekerja responden karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang Patal Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja
Lamanya Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2-7 tahun	30	100.0	100.0	100.0
8-13 tahun	0	0	0	0
Diatas 13 tahun	0	0	0	0
Total	30	100	100	100

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.4 deskripsi responden menurut lamanya bekerja ternyata lamanya bekerja responden yang terbesar adalah antara 2-7 tahun yaitu sebanyak 30 orang.

C. Analisis Data

1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tingkat pendidikan, lamanya bekerja (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel (Dependen). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Skor Kuesioner

Variabel	Item penelitian	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Tingkat Pendidikan (X1)	Tingkat Pendidikan1	15	50	10	33	5	17	0	0	0	0
	Tingkat Pendidikan2	13	43	11	37	6	20	0	0	0	0
	Tingkat Pendidikan3	16	53	6	20	8	27	0	0	0	0
	Tingkat Pendidikan4	11	37	12	40	7	23	0	0	0	0
	Lama Bekerja 1	8	27	18	60	4	13	0	0	0	0
	Lama Bekerja 2	14	47	11	37	5	16	0	0	0	0

Lama Bekerja (X2)	Lama Bekerja 3	15	50	13	43	2	7	0	0	0	0
	Lama Bekerja 4	13	43	13	43	4	13	0	0	0	0
	Lama Bekerja 5	15	50	10	33	5	17	0	0	0	0
	Lama Bekerja 6	11	37	13	43	6	20	0	0	0	0
	Lama Bekerja 7	16	53	9	30	5	17	0	0	0	0
	Lama Bekerja 8	11	37	12	40	7	23	0	0	0	0
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan 1	7	23	13	43	10	33	0	0	0	0
	Kinerja Karyawa 2	8	27	10	33	12	40	0	0	0	0
	Kinerja karyawan3	13	43	12	40	5	17	0	0	0	0
	Kinerja Karyawan 4	11	37	11	37	8	26	0	0	0	0
	Kinerja Karyawan 5	14	47	10	33	6	20	0	0	0	0

Sumber: Data primer diolah,2017.

a) Tingkat Pendidikan

Pada tabel di atas menunjukkan untuk variabel tingkat pendidikan, item pertanyaan tingkat pendidikan 1,50% responden menyatakan sangat setuju bahwa pendidikan yang ditekuni sesuai dengan pendidikan terakhirnya, sedangkan sisanya sebanyak 33% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan tingkat pendidikan 2,43% responden menyatakan sangat setuju bahwa pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik, sedangkan sisanya sebanyak sebanyak 37% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan tingkat pendidikan 3,53% responden menyatakan sangat setuju bahwa

semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatannya, sedangkan sisanya sebanyak 37% menyatakan setuju. Pada item tingkat pendidikan 4,37% responden menyatakan sangat setuju bahwa prestasi yang saya terima diperoleh oleh tingkat pendidikan, sedangkan sisanya sebanyak 40% menyatakan setuju. Dengan demikian dari 4 butir pertanyaan yang diajukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju.

b) Lamaya Bekerja

Untuk variabel lamanya bekerja, item pertanyaan lamanya bekerja 1,27% responden menyatakan sangat setuju bahwa pengetahuan yang tinggi sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan sisanya sebanyak 60% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan lamanya bekerja 2,47% responden menyatakan sangat setuju bahwa pengalaman yang dimiliki membantu mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan, sedangkan sisanya sebanyak 37% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan lamanyabekerja 3,50% responden menyatakan sangat setuju bahwa pengalaman yang dimiliki membantu dalam menyelesaikan tugas secara efisien, sedangkan sisanya sebanyak 43% menyatakan setuju.

Pada item lamanya bekerja 4,43% responden menyatakan sangat setuju bahwa lamanya bekerja dapat membantu meningkatkan prestasi kerja, sedangkan sisanya sebanyak 43% menyatakan setuju. Pada item pertanyaan lamanya bekerja 5,50% responden menyatakan sangat setuju lamanya masa kerja seseorang dapat membantu memahami tugas-tugas dengan baik,

sedangkan sisanya sebanyak 33%. Pada item pertanyaan lamanya bekerja 6,37% responden menyatakan sangat setuju keterampilan yang dimiliki diatas rata karyawan lain, sedangkan sisanya sebanyak 43%. Pada item pertanyaan lamanya bekerja 7,53% responden menyatakan sangat setuju mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sedangkan sisanya sebanyak 30%. Pada item pertanyaan lamanya bekerja 8,37% responden menyatakan sangat setuju dengan pengalaman kerja karyawan lebih menguasai pekerjaan dan peralatan yang ada, sedangkan sisanya sebanyak 40%.

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap penguasaan pekerjaan karyawan, hal ini sesuai dengan beberapa teori yang dikemukakan oleh Robins yaitu ⁷⁷semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalaman kerjanya.

c) Kinerja karyawan

Untuk variabel kinerja karyawan, item pertanyaan kinerja karyawan 1,23% responden menyatakan sangat setuju hasil kerja karyawan sudah memenuhi standart yang diinginkan, sedangkan sisanya sebanyak 43%. Pada item pertanyaan kinerja karyawan 2,27% menyatakan sangat setuju hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 33%. Pada item pertanyaan kinerja karyawan 3,43% menyatakan sangat setuju karyawan selama menjalankan pekerjaanya tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan lainnya, sedangkan sisanya sebesar 40%. Pada item pertanyaan

⁷⁷Stephen, Op.Cit., hlm 68

kinerja karyawan 4,37% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mempunyai inisiatif dalam membuat rencana kerja, sedangkan sisanya sebesar 37%. Pada item pertanyaan kinerja karyawan 5,47% menyatakan sangat setuju bahwa kedisiplinan karyawan telah memenuhi standar, sedangkan sisanya sebesar 33%.

Sehingga dari beberapa pertanyaan lainnya telah memenuhi 6 aspek pencapaian kinerja yang meliputi:⁷⁸ Hasil kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan Mental, Sikap, dan Disiplin waktu dan absensi.

D. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujiannya.

1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} .⁷⁹ Untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30-2 atau df = 28 dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,361, jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

⁷⁸ Edy Sutrisno, Op.Cit., hlm. 151-153

⁷⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm 125.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Correted item Pertanyaan Total Correlation	r tabel	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	P1	0,864	0,361	Valid
	P2	0,840	0,361	Valid
	P3	0,851	0,361	Valid
	P4	0,821	0,361	Valid
Lamanya Bekerja (X)	P5	0,850	0,361	Valid
	P6	0,948	0,361	Valid
	P7	0,863	0,361	Valid
	P8	0,943	0,361	Valid
	P9	0,946	0,361	Valid
	P10	0,955	0,361	Valid
	P11	0,895	0,361	Valid
	P12	0,949	0,361	Valid
Kinerja (Y)	P13	0,917	0,361	Valid
	P14	0,921	0,361	Valid
	P15	0,910	0,361	Valid
	P16	0,948	0,361	Valid
	P17	0,917	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.6, dapat diketahui bahwa masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Ketidak konsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan

persepsi responden atau kurang pahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.⁸⁰

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Koefisien	Alpha	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	4 Item Pertanyaan	0,930	Reliabel
Lamanya Bekerja (X2)	8 Item Pertanyaan	0,980	Reliabel
Kinerja (Y)	5 Item Pertanyaan	0,832	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017.

Dari keretangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha $>0,60$. Dengan demikian variabel Tingkat Pendidikan, Lamanya Bekerja dan kinerja dapat dikatakan reliabel.

E. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

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

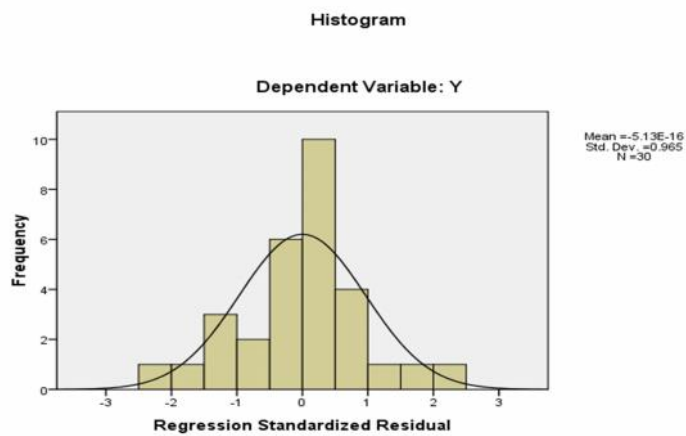
a) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji 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 ditempuh untuk menguji kenormalan data

⁸⁰ Imam Ghaozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm. 129.

adalah dengan menggunakan Grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran data. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal. Adapun uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

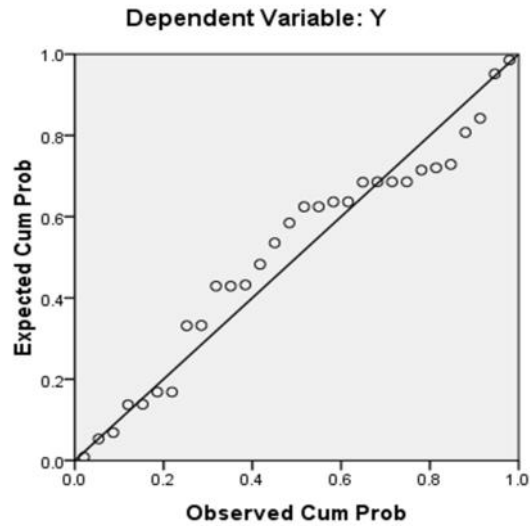
Gambar 4.2
Grafik Histogram



Sumber: Data Primer yang diolah, 2017.

Gambar 4.3
Normalitas Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber:Data Primer diolah,2017.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X1	X2	Y
N		30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	33.9333	34.2333	20.6333
	Std. Deviation	5.36870	6.44169	3.54754
Most Extreme Differences	Absolute	.194	.131	.129
	Positive	.129	.119	.109
	Negative	-.194	-.131	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.063	.718	.705
Asymp. Sig. (2-tailed)		.209	.681	.703
a. Test distribution is Normal.				

Sumber:Data Primer diolah, 2017.

Tabel Kolmogorov-Smimov diatas menunjukkan bahwa:

X1 = 1,063 yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal.

X2 = 0,718 yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal.

Y = 0,705 yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal.

Berdasarkan pada grafik histogram didapat kurva yang membentuk lonceng sempurna yang menunjukkan residual data telah mengikuti distribusi normal. Pada grafik normal P-P Plot juga menunjukkan penyebaran data mengikuti garis normal (garis lurus) dan hal yang sama pun ditunjukkan pada tabel 4.8, pada uji *Klomorov Smirnov* menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Klomorov Smirnov* signifikan $> 0,05$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Linearitas

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

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Tingkat Pendidikan

		Sig.
Kinerja Karyawan * Tingkat Pendidikan	Linearity	.000
	Deviation from Linearity	.002

Sumber: Data Primer diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kinerja karyawan dan tingkat pendidikan.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Kinerja karyawan dan Lamanya Bekerja.

		Sig.
Kinerja Karyawan * Lamanya Bekerja	Linearity	.000
	Deviation from Linearity	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kinerja karyawan dan lamanya bekerja.

c) Uji Multikolinearitas

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

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.292	1.824		.160	.874		
Pendidikan	.574	.115	.868	4.997	.000	.212	4.724
Lama Bekerja	.025	.096	.046	.266	.792	.212	4.724

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

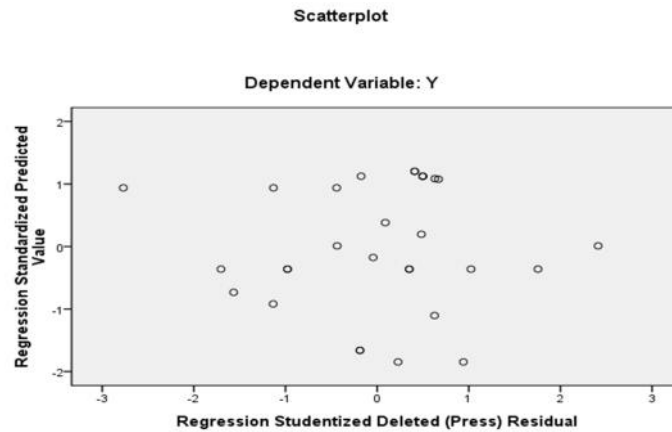
Sumber: Data Primer diolah, 2017.

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai variance inflation factor (VIF) ke dua variabel, yaitu sebesar $4,724 < 5$ artinya untuk kedua variabel bebas Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

d) Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar 4.4
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer diolah, 2017.

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Uji hipotesis

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (tingkat pendidikan dan lamanya bekerja) terhadap variabel dependen (kinerja kinerja). Hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS menunjukkan menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 82,7%, sedangkan sisanya 17,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti).

Tabel 4.12
Uji Pengaruh Secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.827	.815	1.52744	1.096

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Lamanya Bekerja.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017.

Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b) Uji F (Simultan)

Sebelum membahas secara persial pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan. Uji simulta ini bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan “Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang”.

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 64,716 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang jauh dibawah alpha 5%. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen tingkat pendidikan dan lamanya bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan “secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan dan lamanya

bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang” tidak diterima. Yang berarti H_a yang berbunyi “Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan dan lamanya bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Artinya hipotesis 1 terbukti.

Tabel 4.13
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301.974	2	150.987	64.716	.000 ^a
	Residual	62.993	27	2.333		
	Total	364.967	29			

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Lamanya Bekerja.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber: Data Primer diolah, 2017.

c) Uji T (Persial)

Uji signifikan t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara persial. Uji signifikan t ini, didalam hasil perhitungan statistik Ordinary Least Squart (OLS) ditunjukkan dengan t hitung. Secara terperinci hasil t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.292	1.824		.160	.874
Tingkat Pendidikan	.574	.115	.868	4.997	.000
Lama Bekerja	.125	.096	.046	2.266	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber: Data Primer diolah,2017.

Berdasarkan angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k-1)$ atau $(30-2-1) = 27$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,05183. Berdasarkan Tabel 4.14 Diatas , maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Variabel Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,997$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,997 > 2,05183$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara persial terdapat pengaruh positif signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya hipotesis 1 terbukti.

2) Variabel Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,266$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,266 > 2,05183$) dengan signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara persial terdapat pengaruh positif signifikan

antara Lamanya Bekerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya hipotesis 2 terbukti.

3. Analisis Regresi Linear Berganda.

Dari tabel 4.14 dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 0,574, untuk variabel lamanya bekerja 0,125 dengan konstanta sebesar 0,292 sehingga model persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,929 + 0,547 X_1 + 0,125 X_2$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

Hasil uji empiris pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung 4,997 lebih besar dari t tabel 2,05183 dan p value (sig) sebesar 0,000 yang dibawah alpaha 5%. Artinya bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Hasil penelitian ini tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan “tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang”.

Nilai Beta dalam *unstandardized Coefficients* variabel tingkat pendidikan menunjukkan angka sebesar 0,574 yang artinya adalah besaran koefisien tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,2%.

b) Pengaruh Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

Hasil uji empiris pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung 2,266 lebih besar dari t tabel 2,05183 dan p value (sig) sebesar 0,033 yang dibawah alpaha 5%. Artinya bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Hasil penelitian ini tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan “lamanya bekerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang”.

Nilai Beta dalam *unstandardized Coefficients* variabel tingkat pendidikan menunjukkan angka sebesar 0,125 yang artinya adalah besaran koefisien tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 12,5%.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

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

a) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Pegadaian Simpang Patal Palembang

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan pendidikan akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sesuai dengan teori George F. Kneller menyatakan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.⁸¹ Dan penelitian Juni Dwi Astono (2013) dan Ketut Edi Wirawan (2016) yang menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Pegadaian Simpang Patal Palembang

pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, dan ditanggung) oleh seseorang.⁸² Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa lamanya bekerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang artinya kenaikan masa kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Bonifasius (2015) dan Ayuk Wahdanfiari Adibah (2014) yang menyimpulkan bahwa dengan pengalaman

⁸¹Helmawati, *Pendidikan Keluarga Teoritis Dan Praktis*, Cet-1, (Bandung:Rosda Karya, 2014), hlm. 23.

⁸²Donni Juni Priansyah, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung:ALFABETA, 2014), hlm.334.

kerja yang dilihat dari pekerjaan yang mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Simpang Patal Palembang baik dan bernilai positif artinya selaras antara lama bekerja dan kinerja semakin tinggi pengalaman maka semakin baik kinerjanya.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Ringkat Pendidikan dan lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang simpulannya adalah sebagai berikut:

1. Hasil regresi memperoleh persamaan $Y = 0,929 + 0,547 X_1 + 0,125 X_2$ yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) Square sebesar 0,827 atau 82,7% (koefisien determinasi) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel dependen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 82,7% dan 17,3% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti).
2. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Simpang Patal Palembang. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh $t_{hitung} X_2$ sebesar 4,997 diterima dengan taraf signifikansi 5%.
3. Lamanya bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Simpang Patal Palembang. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh $t_{hitung} X_2$ sebesar 2,266 diterima dengan taraf signifikansi 5%.
4. Tingkat pendidikan dan lamanya bekerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Simpang Patal Palembang.

Hal ini terbukti dari hasil uji F yang menunjukkan nilai 64,716 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang jauh dibawah Alpha 5%.

B. Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan hendaknya selalu mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya motivasi untuk mendapatkan kualitas kerja yang diinginkan
2. Pengalaman kerja yang dilihat dari lamanya bekerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu karyawan harus selalu bisa mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan dan mapu meningkatkan prestasi kerjanya.
3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian, tidak hanya pada karyawan di PT. Pegadain Syariah Simpang Patal Palembang, akan tetapi dapat mengambil sampel dari berbagai perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ara Hidayat, dan Imam Machali *THE HANDBOOK OF EDUCATION MANAGEMEN Teori dan praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Arifin, Muzayyin. *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006
- Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiono, *Metode penelitian Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Dwi Astono, Juni. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja , Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kalimantan Tengah, *Journal Manajemen Sains*, Vol.2.No2: 2013.
- Edy Wirawan, Ketut. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Journal Manajemen*, Volume 4, 2016.
- Firdaus, Muhammad. *Ekonometrika suatu pendekatan Aplikatif*, Jakarta :PT Bumi Aksara, 2011.
- Ghozali, *Model Persamaan Structural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 5.0*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2008.
- Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang:Badan Penerbit UNDIP, 2005.
- Ghazali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Hadijah, Siti. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Nasabah Menggunakan Jasa Pegadaian Syariah Kantor Cabang Pegadaian Syariah (KCPS) Denpasar*, (Vol.5.No.1, 2015).
- Helmawati, *Pendidikan Keluarga Teoritis Dan Praktis*, Cet-1, Bandung:Rosda Karya, 2014. Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:Pustaka Setia, 2006.

- Juni Priansyah, Donni. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung:ALFABETA, 2014.
- Kurniawan, Albert. *Metode Riset Ekonomi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Kusdyahwati, Ike. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Andi Offset,2010.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung :Rajawali Pers, 2013.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personaliala Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, karya Ilmiah*, Jakarta:Kencana, 2011.
- Priyanto,Dwi. *Mandiri Belajar SPSS (untuk analisis data dan uji statistik)*,Yogyakarta:MediaKom, 2008.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Rodoni, Ahmad “*Asuransi Dan Pegadaian Syariah*, Jakarta:Mitra Wacan Media, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,Bandung:Alfabeta, 2016.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualotatif dan R&D*,Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sunyoto, Danang. *Analisis Regresi dan uji Hipotesis*, Jakarta: CAPS, 2011.
- S. L. La sulo, Umar Tirtaraharja. *Pengantar pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta,2012.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA, 2009.
- TIM Penyusun Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam dan Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang, *Pedoman Penulisan Skripsi* Palembang, 2016.
- Triwanto, Teguh, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta:PT. Bumi Aksara2014.
- Pidarta, *Landasan Kependidikan*, Jakarta:PT. RINEKA CIPTA, 2009.
- P.Robins, Stepehen. *Perilaku Organisasi* ,Jakarta: Salemba Empat: 2009.

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2015.

<http://.pegadaian.co.id/visi> dan misi PT. Pegadaian (persero). Php, Article diakses pada 19 Maret 2017.

Midi “Pegadaian Syariah” [http://.PT.Pegadaian syariah.co.id/sejarah](http://.PT.Pegadaian_syariah.co.id/sejarah) pegadaian syariah (diakses 29 september 2016)

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Mifta Septarina
Tempat, Tanggal Lahir : Sungai Bungin, 12 September 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Orang Tua
Ayah : Idham
Ibu : Maspiyah (Alm)
Alamat : Sungai Bungin Rt. 12 Rw. 03. Kecamatan
Pangkalan Lampan Ogan Komering Ilir (OKI)
Phone : 0822-8124-5977
E-mail : miftaseftaryna@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- ❖ Pendidikan Formal
 - 2001-2007 : SDN 1 Sungai Bungin
 - 2007-2010 : MTS Nurul Islam Sungai Bungin
 - 2010-2013 : SMAN 1 Pangkalan Lampan
 - 2013-2017 : S1 (Ekonomi Islam) UIN Raden Fatah Palembang

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Palembang, April 2017

Mifta Septarina

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ I

Di Tempat

Dengan Hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang”. Sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi program S1 Jurusan Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

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

Hormat Saya,

Mifta Septarina
NIM: 13190171

A. IDENTITAS RESPONDEN

1 Nama:

3. Usi : 18-25 Tahun 27-32 Tahun
 21-26 Tahun 33-48 Tahun
 49-54 Tahun

2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

4. Pendidikan Terakhir : SMP Diploma S2
 SMA S1

5. Jabatan : Staf Administrasi Satpam
 Penaksir

6. lamanya Bekerja : 2-7 tahun diatas 13 tahun
 8-13 tahun

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

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah jawaban yang sesuai dengan pernyataan berikut dengan cara
memberi tanda centang () pada kolom yang tersedia.

Keterangan pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

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

C. PERTANYAAN

KUESIONER

Tingkat Pendidikan						
NO	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1	Pendidikan yang anda tekuni sesuai dengan pendidikan terakhir anda.					
2	Pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik.					
3	Semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatannya.					
4	Prestasi yang saya terima diperoleh oleh tingkat pendidikan.					

Pengalaman Kerja						
NO	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Pengalaman yang dimiliki membantu mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan.					
3	Pengalaman yang dimiliki membantu dalam menyelesaikan tugas secara efisien.					
4	Lamanya bekerja dapat membantu meningkatkan prestasi kerja.					
5	Lamanya masa kerja seseorang dapat membantu memahami tugas-tugasnya dengan baik.					
6	Keterampilan yang dimiliki diatas					

	rata-rata dari karyawan lain.					
7	Mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas yang diberikan.					
8	Dengan pengalaman kerja karyawan lebih menguasai pekerjaan dan peralatan yang ada di perusahaan.					
Kinerja						
NO	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1	Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standard yang diinginkan					
2	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja					
3	Karyawan selama menjalankan pekerjaannya tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan lainnya.					
4	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan.					
5	Kedisiplinan karyawan telah memenuhi standart.					

NO RESPONDEN	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA	KINERJA
	(X1)	(X2)	(Y)
1	17	35	22
2	17	26	24
3	16	31	18
4	15	34	19
5	17	40	22
6	16	39	23
7	15	32	20
8	13	37	21
9	16	34	24
10	16	37	18
11	17	32	22
12	17	33	18
13	13	28	18
14	15	28	21
15	16	31	19
16	19	30	19
17	16	34	19
18	14	30	20
19	19	32	23
20	18	37	24
21	16	34	24
22	18	37	23
23	14	34	20
24	20	40	25
25	16	33	22
26	14	36	22
27	16	31	21
28	17	32	20
29	18	35	20
30	16	33	20

LAMPIRAN 4

Tanggapan Responden terhadap masing-masing item pertanyaan Pendidikan yang ditekuni sesuai dengan dengan pendidikan terakhir anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	16.7	16.7
	Setuju	10	33.3	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	100.0
	Total	30	100.0	

Pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	20.0	20.0
	Setuju	11	36.7	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	100.0
	Total	30	100.0	

Semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	26.7	26.7
	Setuju	6	20.0	46.7
	Sangat Setuju	16	53.3	100.0
	Total	30	100.0	

Prestasi yang saya terima diperoleh oleh tingkat pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	23.3	23.3
	Setuju	12	40.0	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	100.0
	Total	30	100.0	

Pengetahuan yang tinggi sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	13.3	13.3	13.3
	Setuju	18	60.0	60.0	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pengalaman yang dimiliki membantu mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	16.7	16.7	16.7
	Setuju	11	36.7	36.7	53.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pengalaman yang dimiliki membantu dalam menyelesaikan tugas secara efisien

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	13	43.3	43.3	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lamanya bekerja dapat membantu meningkatkan prestasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	13.3	13.3	13.3
	Setuju	13	43.3	43.3	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lamanya masa kerja seseorang dapat membantu memahami tugas-tugasnya dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	16.7	16.7	16.7
Setuju	10	33.3	33.3	50.0
Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Keterampilan yang dimiliki diatas rata-rata dari karyawan lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	20.0	20.0	20.0
Setuju	13	43.3	43.3	63.3
Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas yang diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	16.7	16.7	16.7
Setuju	9	30.0	30.0	46.7
Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Dengan pengalaman kerja karyawan lebih menguasai pekerjaan dan peralatan yang ada di perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	23.3	23.3	23.3
Setuju	12	40.0	40.0	63.3
Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standard yang diinginkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	10	33.3	33.3	33.3
Setuju	13	43.3	43.3	76.7
Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	12	40.0	40.0	40.0
Setuju	10	33.3	33.3	73.3
Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Karyawan selama menjalankan pekerjaannya tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan lainnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	16.7	16.7	16.7
Setuju	12	40.0	40.0	56.7
Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	8	26.7	26.7	26.7
Setuju	11	36.7	36.7	63.3
Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Kedisiplinan karyawan telah memenuhi standart

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	20.0	20.0	20.0
Netral	10	33.3	33.3	53.3
Setuju	14	46.7	46.7	100.0
Sangat Setuju	30	100.0	100.0	
Total				

LAMPIRAN 5

Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kinerja Karyawan

1. Tingkat Pendidikan

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pendidikan	11.8000	4.097	.864	.900
Pendidikan	11.5333	4.120	.840	.908
Pendidikan	12.0000	3.931	.851	.906
Pendidikan	11.9667	4.792	.821	.920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.7667	7.357	2.71247	4

2. Lamanya Bekerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lamanya Bekerja	29.8000	23.269	.850	.980
Lamanya Bekerja	29.7000	22.286	.948	.976
Lamanya Bekerja	29.5000	23.224	.863	.980
Lamanya Bekerja	29.6333	22.102	.943	.976
Lamanya Bekerja	29.7667	21.289	.946	.976
Lamanya Bekerja	29.7667	21.633	.955	.975
Lamanya Bekerja	29.5667	21.840	.895	.978
Lamanya Bekerja	29.8000	21.407	.949	.975

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.9333	28.823	5.36870	8

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja	36.9000	43.886	.917	.797
Kinerja	36.9333	43.099	.921	.792
Kinerja	36.5333	44.189	.910	.799
Kinerja	36.7000	43.045	.948	.790
Kinerja	36.5333	43.568	.917	.795
Total_Kinerja	20.4000	13.421	1.000	.965

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.8000	53.683	7.32685	6

LAMPIRAN 6

Statistik Deskriptif Untuk 30 Responden Pada Karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki_laki	17	56.7	56.7	56.7
Perempuan	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Klasifikasi Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29th	23	76.7	76.7	76.7
30-39th	6	20.0	20.0	96.7
40-49th	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan

Jenjang_Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	2	6.7	6.7	6.7
D3	13	43.3	43.3	50.0
S1	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Klasifikasi Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2-7 tahun	30	100.0	100.0	100.0

LAMPIRAN 7

Output Regresi Linier Berganda 30 Responden

Uji Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	20.6333	3.54754	30
Pendidikan	33.9333	5.36870	30
Pengalaman	34.2333	6.44169	30

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman, Pendidikan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.292	1.824		.160	.874
	Tingkat Pendidikan Lama Bekerja	.574	.115	.868	4.997	.000
		.125	.096	.046	2.266	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

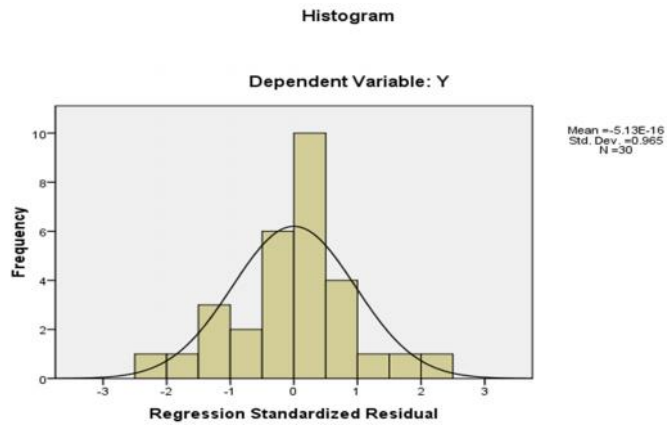
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.6733	25.5158	20633	3.22690	30
Residual	-3.66178	3.33436	.00000	1.47382	30
Std. Predicted Value	-1.847	1.203	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.480	2.221	.011	.997	30

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



2. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Pendidikan	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%
Kinerja* Lama Bekerja	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

Kinerja * Pendidikan

Report

Y

X1	Mean	N	Std. Deviation
19	19.5000	2	.70711
20	20.0000	3	.00000
22	22.0000	3	.00000
23	23.0000	2	.00000
24	24.0000	3	.00000
25	25.0000	17	.00000
Total	23.6000	30	1.99309

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pendidikan	114.700	5	22.940	1.101E3	.000
Linearity	114.402	1	114.402	5.491E3	.000
Deviation from Linearity	.298	4	.074	3.571	.020
Within Groups	.500	24	.021		
Total	115.200	29			

Kinerja * Lama Bekerja

Y

X2	Mean	N	Std. Deviation
25	25.0000	2	.00000
31	20.2500	4	1.25831
32	22.0000	2	.00000
33	20.0000	1	.
34	22.6667	3	2.30940
35	25.0000	1	.
36	24.0000	4	1.15470
37	25.0000	4	.00000
38	24.7500	4	.50000
39	25.0000	2	.00000
40	25.0000	3	.00000
Total	23.6000	30	1.99309

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Betwe (Combined)	95.033	10	9.503	8.954	.000
* Lama en Bekerj Groups a	Linearity Deviation from Linearity	1 9	23.929 7.900	22.545 7.443	.000 .000
Within Groups	20.167	19	1.061		
Total	115.200	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja *				
Lama Bekerja	.456	.208	.908	.825

3. Multikolinearitas

Coefficients^a

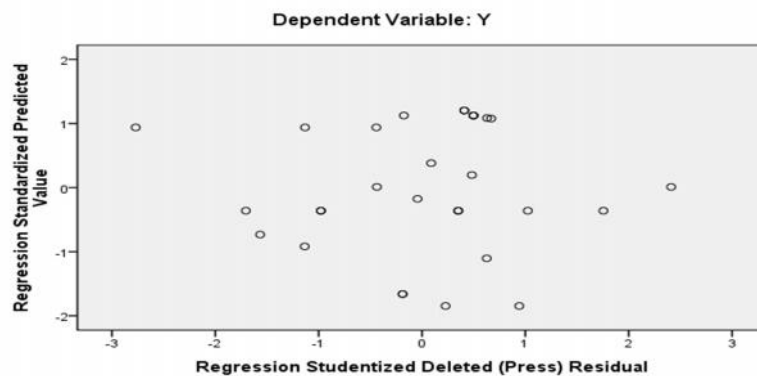
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.292	1.824		.160	.874		
	Pendidikan Lama Bekerja	.574	.115	.868	4.997	.000	.212	4.724
		.025	.096	.046	.266	.792	.212	4.724

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2017.

4. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.827	.815	1.52744	1.096

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Lamanya Bekerja.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301.974	2	150.987	64.716	.000 ^a
	Residual	62.993	27	2.333		
	Total	364.967	29			

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Lamanya Bekerja.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

3. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.292	1.824		.160	.874
	Tingkat Pendidikan	.574	.115	.868	4.997	.000
	Lama Bekerja	.125	.096	.046	2.266	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.