

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK
SYARIAH INDONESIA KCP GERUNG**



Oleh:

NURUSSA'IDAH
NIM. 180502098

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM**

2022

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK
SYARIAH INDONESIA KCP GERUNG**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram untuk
melengkapi persyaratan mencapai gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

NURUSSA'IDAH
NIM. 180502098

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM**

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh: Nurussa'idah, NIM: 180502098 dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung” telah memenuhi syarat dan disetujui untuk di ujian skripsi-kan.

Disetujui pada tanggal: 14 April 2022

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,



Dewi Sartika Nasution, M. Ec.
NIP. 197912022011012007

Shofia Mauizotun Hasanah, M.EI
NIP. 199206292019032018

Perpustakaan UIN Mataram

Nota Dinas Pembimbing

Mataram, 14 April 2022

Hal: **Ujian Skripsi**

Yang Terhormat

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

di Mataram

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Dengan Hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi, kami berharap bahwa skripsi Saudara:

Nama : Nurussa'idah

Nim : 180502098

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Judul : Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung

Telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Mataram. Oleh karena itu, kami berharap agar skripsi ini dapat segera di *munaqasyah*-kan.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

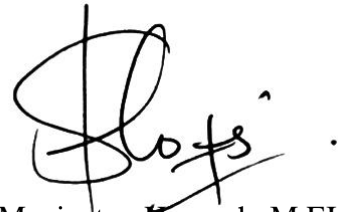
Dosen Pembimbing I,



Dewi Sartika Nasution, M. Ec.

NIP. 197912022011012007

Dosen Pembimbing II,



Shofia Mauizotun Hasanah, M.EI

NIP. 199206292019032018

PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi oleh: Nurussa'idah, NIM: 180502092 dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung”, telah dipertahankan di dewan penguji Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram pada tanggal:

Dewan Penguji

1. Dewi Sartika Nasution, M. Ec.
(Ketua Sidang/Pemb. 1)



2. Shofia Mauizotun Hasanah, M.EI
(Sekretaris Sidang/Pemb. II)



3. Muh. Baihaqi, S.H.I., M.SI
(Penguji I)



4. Safwira Guna Putra, M.Ec.Dev.
(Penguji II)



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag
NIP. 197111102002121001

MOTTO

Allahuma Yassir Wala Tu'assir

“Ya Allah, permudahkanlah dan jangan Engkau persulit”



Perpustakaan UIN Mataram

PERSEMBAHAN

Segala perjuangan saya hingga dititik ini saya persembahkan untuk Almamaterku, Dosen Pembimbingku dan kedua orang tua paling berharga dalam hidup saya. Hidup menjadi begitu mudah dan lancar ketika memiliki orang tua yang lebih memahami kita dari pada diri kita sendiri. Terimakasih telah menjadi orang tua yang berarti dan selalu ada untukku.



Perpustakaan UIN Mataram

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrahim

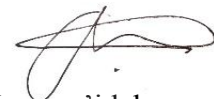
Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang berkat limpahan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyusun skripsi ini dengan baik, sebagai salah satu persyaratan untuk menempuh ujian akhir program Strata Satu (S1) pada Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram. Selanjutnya Sholawat beserta Salam semoga selalu tercurahkan atas junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah menunjukkan jalan terang menuju kebahagiaan dunia dan akhirat.

Oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini peneliti sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan bimbingan mulai dari perencanaan hingga penyusunan skripsi ini sampai selesai kepada:

1. Ibu Dewi Sartika Nasution, M.Ec. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Shofia Mauizotun Hasanah, M. EI. selaku dosen pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, kritikan dan saran di sela-sela kesibukannya sehingga menjadikan skripsi ini lebih matang dan cepat selesai.
2. Bapak Dr. Sanurdi M.SI. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah.
3. Bapak Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Prof. Dr. H. Masnun Tahir, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Mataram
5. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram yang telah senantiasa membagi ilmunya kepada kami semua
6. Kedua Orang tua saya yang tersayang yang selalu mendoakan saya tiada henti- hentinya sehingga saya bisa sampai dititik ini dan tanpa beliau saya bukan siapa-siapa. Dan terimakasih yang sebesar besarnya atas motivasi, nasihat dan dukungan baik moril dan materil. Terimakasih sudah menjadi orang tua terbaik bagi saya.
7. Kepada teman-teman seperjuangan terutama kelas C Perbankan Syariah, terimakasih telah melukis cerita indah selama kita bersama.

Dalam menysn skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena masih terdapat kekurangan atau kesalahan, baik dari segi isi maupun penyusunannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Gerung, 14 April 2022



Nurussa'idah
NIM. 180502098



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. Definisi Operasional.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	9
A. Kajian Pustaka.....	9
B. Kerangka Berpikir	11
1. Pendidikan.....	11
a. Pengertian Pendidikan.....	11
b. Jenis-jenis Pendidikan	12
2. Pengalaman Kerja	12
a. Pengertian Pengalaman Kerja	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalanan Kerja.....	13
3. Lingkungan Kerja.....	13
a. Pengertian Lingkungan Kerja	13
b. Jenia-jenis Lingkungan Kerja	14
4. Kinerja Karyawan	15
a. Pengertian Kinerja Karyawan	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
C. Hipotesis Penelitian.....	16

BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	20
B. Populasi dan Sampel	20
C. Waktu dan Tempat Penelitian	21
D. Variabel Penelitian	21
E. Desain Penelitian.....	21
F. Instrumen / Alat Bahan Penelitian	23
G. Teknik Pengumpulan Data	23
H. Teknik Analisis Data.....	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	29
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	29
B. Deskripsi Data Responden	35
C. Hasil Penelitian	37
D. Pembahasan	47
BAB V PENUTUP.....	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran	53
DAFTAR FUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	59

Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR TABEL

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.3 Usia Responden

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.5 Masa Kerja Responden

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Tabel 4.16 Hasil Uji F

Tabel 4.17 Hasil Uji Linier Berganda

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Desain Penelitian

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BSI Kantor Cabang Gerung



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket atau kuesioner
Lampiran 2	Skor jawaban angket variabel pendidikan
Lampiran 3	Skor jawaban angket variabel pengalaman kerja
Lampiran 4	Skor jawaban angket variabel lingkungan kerja
Lampiran 5	Skor jawaban angket variabel kinerja karyawan
Lampiran 6	Uji reliabilitas variabel pendidikan
Lampiran 7	Uji reliabilitas variabel pengalaman kerja
Lampiran 8	Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja
Lampiran 9	Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan
Lampiran 10	Uji normalitas
Lampiran 11	Uji multikolinearitas
Lampiran 12	Uji heteroskedastisitas
Lampiran 13	Uji linearitas
Lampiran 14	Uji t
Lampiran 15	Uji F
Lampiran 16	Koefisien determinasi

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK
SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG GERUNG**

Oleh

Nurussa'idah

NIM. 180502098

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pendidikan berpengaruh positif hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yakni t hitung (2,232) > t tabel (1,721) dengan nilai sig (0,039) < (0,050), variabel pengalaman kerja berpengaruh positif hal ini ditunjukkan dengan hasil dari uji t yakni nilai t hitung (1,851) > t tabel (1,721) dengan nilai sig (0,040) < (0,050), variabel lingkungan kerja berpengaruh positif hal ini ditunjukkan dengan uji t yakni t hitung (1,941) > (1,721) dengan nilai sig (0,042) < (0,050), dan variabel pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari uji F yakni f hitung 1,786 > f tabel 2,68 dengan nilai sig (0,000) < (0,05) hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kata kunci: *Pendidikan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu tujuan dari perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa manusia merupakan salah satu unsur terpenting untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Manusia sebagai subjek perusahaan dituntut untuk memberikan kinerja terbaiknya guna mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan dapat berkembang dan maju apabila kinerja karyawan dalam kondisi maksimal. Kinerja yang baik merupakan salah satu faktor yang dianggap penting dalam upaya untuk peningkatan kinerja.¹ Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kiruja dan Elegwa, kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu.² Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.³

Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan

¹ Decky Candra Devischa dan Mochammad Djudi Mdzan, Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 63 No. 1 Oktober 2018, Hal. 107.

² Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana, Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifensrance, (*Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*) Vol. 5 No. 1 Maret 2017, Hal. 75.

³ Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (*e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganeshha Jurusan Manajemen*) Vol. 4 Tahun 2016, Hal. 2.

seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.⁴ Menurut Rori, pendidikan merupakan modal dasar bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik. Pentingnya pendidikan bukan untuk pegawai saja tetapi juga bagi organisasi dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.⁵

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan keterampilan (*softskill*). Pengetahuan (*hardskill*) diperoleh dan ditingkatkan melalui pendidikan, sedangkan keterampilan (*softskill*) dapat diperoleh dari pengalaman kerja. Sesuai dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, pendidikan merupakan suatu bagi karyawan untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan di era globalisasi. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan meningkatkan kemampuan personal individu, akan berdampak pada kinerja dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas.⁶

Masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan.⁷ Pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Martoyo, "Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang".⁸ Pengalaman juga dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan, karena dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai

⁴ I Kadek Yogi Setiawan, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Saingaraja, *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE) Vol. 5 No. 1 Tahun 2015, Hal. 2.*

⁵Rori, et.all., Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado, *Jurnal EMBA Vol.2 No.2 Tahun 2014, Hlm. 1284.*

⁶ *Ibid.*, Hlm. 120

⁷ *Ibid.*, Hlm. 75

⁸ *Ibid.*, Hlm. 107

pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik hal ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Pengalaman kerja juga dapat membantu dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan di emban oleh karyawan. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan.

Faktor lain selain pendidikan, pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, dimana setiap lembaga harus memperhatikan kondisi lingkungan baik dari segi kenyamanan ataupun kelayakan, karena jika kondisi lingkungan yang mendukung maka kinerja karyawan pun akan meningkat lebih baik pula.⁹ Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas instansi.¹⁰

PT. Bank Syariah Indonesia cabang Gerung sendiri dulunya merupakan PT. Bank BNI Syariah yang kemudian sekarang menjadi Bank Syariah Indonesia. PT. Bank Syariah Indonesia cabang Gerung sendiri roll out atau penyamaan sistem ke Bank Syariah Indonesia sendiri running pada tanggal 9 Agustus 2021. PT. Bank Syariah Indonesia cabang Gerung berada di lokasi yang strategis, selain itu juga lokasinya berada di pinggir jalan raya dan pusat-pusat perdagangan sehingga menarik minat masyarakat untuk bertransaksi di Bank Syariah cabang Gerung. Bank Syariah Indonesia cabang Gerung merupakan Bank Syariah ke dua yang berada di Kecamatan Gerung, dan di kelilingi oleh Bank-bank Konvensional lainnya.

Dalam merekrut karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Gerung dilihat dari segi pendidikan salah satu yang dibutuhkan pada bank tersebut adalah S1 selain itu dalam merekrut karyawan tidak hanya jurusan perbankan ataupun ekonomi, melainkan semua jurusan juga dapat mengikuti rekrutmen, misalnya untuk kebutuhan pegawai dasar (*security*)

⁹ *Ibid.*, Hlm. 128.

¹⁰ *Ibid.*, Hlm. 75.

lulusan SMA atau SMK, marketing mikro lulusan terakhir SMA atau D3 dan officer manajer lulusan terakhir S1. Namun hal tersebut tergantung dari kebutuhan bank itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada Bank Syariah cabang Gerung latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Bank Syariah Indonesia cabang Gerung sangat beragam. Bank Syariah Indonesia cabang Gerung dalam merekrut karyawan tidak memandang bidang apa yang sudah ditempuh, padahal tidak semua bidang pendidikan mengetahui tentang bank, mereka mengetahui tentang bank namun masih secara umum. Dalam upaya untuk meningkatnya kualitas maupun nilai karyawan bisa dipenuhi apabila ada pendidikan yang menyeluruh serta bermutu, dan disertai dengan peningkatan pendidikan, kemampuan, dan keterampilan maka dari itu akan semakin meningkat lagi aktivitas maupun produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi. Sebagian besar karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Gerung telah memiliki pengalaman kerja di Bank-bank kecil sebelum masuk di Bank Syariah Indonesia cabang Gerung, tetapi tidak sedikit pula yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Bahwa terlihat juga sebagian kecil pegawai Bank Syariah Indonesia cabang Gerung memiliki kemampuan kerja yang belum memadai. Selain dari itu juga ada dari karyawan yang masih “*Fres graduate*”, maka dari itu mereka hanya sebatas memahami teori yang diperoleh dibangku pendidikan sehingga masih butuh pelatihan maupun motivasi guna meningkatkan kualitas karyawan dan menciptakan lingkungan yang baik.¹¹

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Bank Syariah Indonesia cabang Gerung, dengan judul “ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KCP GERUNG”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Gerung?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Gerung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Gerung?

¹¹ *Observasi*, PT. Bank Syariah Indonesia cabang Gerung, pada tanggal 9 Desember 2021, pukul 09:20.

4. Apakah pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Gerung?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

- 1) Untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Gerung
- 2) Untuk mengetahui apakah Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Gerung
- 3) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Gerung
- 4) Untuk mengetahui apakah pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Gerung

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai tambahan informasi dan pengembangan keilmuan khususnya di bidang lembaga keuangan syariah dan sumber daya manusia terkait dengan pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Gerung.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi penulis

Memberikan wawasan dan meningkatkan ilmu pengetahuan tentang pentingnya pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Gerung.

2. Bagi masyarakat atau nasabah

Sebagai bahan bacaan yang dapat menjadi tambahan ilmu dan pengetahuan dalam dunia perbankan syariah.

3. Bagi lembaga

Dapat memberikan kontribusi Bank Syariah Indonesia KCP Gerung terkait dengan pentingnya pendidikan dan pengalaman kerja pada karyawan sebelum merekrut dalam perusahaan tersebut dan hal-hal yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, sehingga kedepannya Bank Syariah Indonesia KCP

Gerung dapat memberikan kebijaksanaan terkait hal-hal yang menjadi fokus penelitian.

D. Definisi Operasional

Tujuan dari definisi operasional adalah untuk mempertegas pengertian dari berbagai istilah berkaitan dengan judul proposal skripsi yang diajukan.

1. Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal dan informasi disekolah dan diluar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.¹² Indikator pendidikan dibedakan menjadi dua jenis yaitu:
 - a. Pendidikan umum adalah pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.
 - b. Pendidikan kejuruan adalah pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.¹³
2. Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya 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.¹⁴ Indikator yang menentukan pengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut:
 - a. Lama waktu atau masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
 - b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan

¹² Teguh Triwanto, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), Hlm. 23.

¹³Winda Jennifer Rori et. all., Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado, (*Jurnal EMBA*) Vol. 2 No. 2 Juni Tahun 2014, Hlm.128.

¹⁴Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), Hlm. 43.

- menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.
 - d. Jenis Pekerjaan, semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.¹⁵
3. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktifitas tinggi.¹⁶ Adapun indikator dalam lingkungan kerja sebagai berikut:
- a. Hubungan karyawan. Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi dari karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.
 - b. Tingkat kebisingan karyawan. Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh kurang baik yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja.
 - c. Peraturan kerja. Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.
 - d. Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus di lakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas.

¹⁵Chalimatus Sa'diyah dan Hermin Endratno, Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita Satria Perkasa Sokaraja, (*Jurnal Bisnis dan Manajemen*) Vol. 1 No. 1 Than 2013, Hlm.78.

¹⁶Syukron Sazly dan Dadan Permana, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang, (*Jurnal Ekonomi & Manajemen*) Vol. 18 No. 2 September 2020, Hlm. 210.

- e. Keamanan. Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.¹⁷
4. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang sudah dicapai oleh karyawan yang telah diberikan oleh perusahaan, dan perusahaan tidak hanya menilai dari fisik tetapi juga dari pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan, yang selanjutnya akan diberikan penghargaan oleh perusahaan kepada karyawan, agar karyawan tersebut dapat meningkatkan efektifitas dalam pekerjaannya.¹⁸ Indikator kinerja yaitu sebagai berikut:
 - a. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan karyawan dalam melakukan pekerjaan
 - b. Kuantitas kerja terdiri dari output serta seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
 - c. Dapat tidaknya diandalkan. Terdiri dari seberapa besar karyawan bisa mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan karyawan dalam bekerja.
 - d. Sikap terhadap perusahaan serta karyawan lainnya dalam melakukan pekerjaan serta kerjasama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.¹⁹

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

¹⁷Eci Permatasari, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang" (*Skripsi*, UIN Raden Patah, 2017), Hlm. 9

¹⁸*Ibid.*, Hlm. 210.

¹⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rajawali Pers, 2013), Hlm. 186.

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini, peneliti menemukan ada beberapa peneliti atau kajian yang terkait dengan penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Penelitian ini ditulis oleh Hidayatur Rahmi, dengan judul skripsi “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Mataram”. Program studi perbankan syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Mataram, Mataram, 2019.²⁰ Adapun Hasil penelitiannya adalah Hasil analisis dari tabel model *summary* yang di olah SPSS v20.0 bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*), sebesar 0.398 artinya bahwa pengalaman kerja yang terdiri dari lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang di miliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian. Pengaruhnya sebesar 39.8% dan sisanya 60.2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Adapun persamaan peneliti dengan Hidayatur Rahmi ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja Bank, namun letak perbedaannya adalah peneliti lebih kepada pengaruh dari pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Bank, sedangkan Hidayatur Rahmi lebih kepada pengaruh pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank.
2. Penelitian ini ditulis oleh Eka Ramadani, dengan judul skripsi “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan”. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, Medan, 2019.²¹ Adapun hasil penelitiannya adalah Secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan, Secara parsial variabel Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan dan Secara simultan variabel Pelatihan dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT

²⁰ Hidayatur Rahmi, “*Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Mataram*”, skripsi (Mataram, UIN Mataram 2019).

²¹ Eka Ramadani, “*Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan*”, Skripsi (Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2019).

Kantor Pusat Medan. Adapun persamaan antara peneliti dengan Eka Ramadani ini adalah sama-sama membahas tentang pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank, namun letak perbedaannya adalah peneliti lebih pada tentang pengaruh pendidikan dan lingkungan kerja, sedangkan Eka Ramadani lebih fokus pada pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja.

3. Penelitian ini ditulis oleh Azhuar Harry Pratama, dengan judul skripsi, “Pengaruh tingkat Pendidikan Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang”. Program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Patah Palembang, Palembang, 2017.²² Adapun hasil penelitiannya adalah Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang. Hal ini dapat dilihat dari uji simultan yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar 18,506 lebih besar dari Ftabel 2,77 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α 0,05. Maka, hipotesis yang menyatakan tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank SUMSEL BABEL Cabang Syariah Palembang dapat diterima. Persamaan antara peneliti dengan Azhuar Harry Pratama adalah sama-sama membahas pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja bank syariah, namun letak perbedaannya adalah peneliti lebih pada penerapan lingkungan kerja, sedangkan Azhuar Harry Pratama lebih ke pendidikan motivasi dan pengalaman kerja saja.
4. Penelitian ditulis oleh Ketut Edy Wirawan, I wayan Bagian, Gede Putu Agus Jana Susila, dengan judul jurnalnya, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan”. Program studi Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, *Journal Bisma Univerisitas*, Vol. 4 tahun 2016.²³ Adapun hasil jurnalnya adalah Ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri

²² Azhuar Harry Pratama, “Pengaruh tingkat Pendidikan Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel cabang Syariah Palembang”, Skripsi (Palembang, Universitas Islam Negeri Raden Patah Palembang, 2017).

²³ Ketut Edy Wirawan, I wayan Bagian, dan Gede Putu Agus Jana Susila, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan”. *Journal Bisma Univerisitas* (Program studi Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Vol 4 tahun 2016).

Makmur Cabang Singaraja, Ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja, Ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja dan Ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. Adapun Persamaan antara peneliti dengan jurnal yang ditulis oleh Ketut Edy Wirawan, I wayan Bagian, dan Gede Putu Agus Jana Susila ni adalah sama-sama membahas tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, namun letak perbedaannya adalah peneliti lebih signifikan terletak pada tingkat lingkungan kerja, sedangkan Ketut Edy Wirawan, I wayan Bagian, dan Gede Putu Agus Jana Susila lebih pada tentang pendidikan dan pengalaman kerja saja.

5. Penelitian ditulis oleh Novtri Mariatie dan Siti Hasanah dengan judul jurnalnya, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap etos kerja kerja serta implikasinya terhadap kinerja", program studi Magister Manajemen, Universitas Pelita Bangsa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, Vol 2 No. 02 tahun 2021.²⁴ Adapun hasil dari jurnalnya adalah Etos kerja terbukti memediasi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pendidikan yang baik dan ditambahkan ketrampilan melalui pelatihan akan memiliki etos kerja yang semakin tinggi sehingga kinerjanya juga semakin tinggi. Sedangkan persamaan antara peneliti dengan jurnal ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh pendidikan terhadap kinerja suatu Bank syariah, namun letak perbedaannya adalah peneliti lebih signifikan kepada pengalaman kerja dan lingkungan kerja, sedangkan Novtri Mariatie dan Siti Hasanah lebih kepada Pelatihan terhadap etos kerja kerja serta implikasinya terhadap kinerja.

B. Kerangka Berpikir

1. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

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

²⁴Novtri Mariatie dan Siti Hasanah dengan judul jurnalnya, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap etos kerja kerja serta implikasinya terhadap kinerja", *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* (program studi Magister Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Vol 2 No. 02 tahun 2021).

mental.²⁵ Menurut Djumarsih mengatakan bahwa pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan, baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan.²⁶

Pendidikan yang dimiliki antara individu dengan individu lain sangat berbeda, dan hal tersebut menentukan tingkat kedewasaan seseorang untuk mencapai tingkat hidup yang lebih baik lagi, jika tingkat pendidikannya tinggi maka mental yang dimilikipun juga akan berbeda, dalam hal ini maksud dari mental ada tingkat kedewasaan saat berada di dunia kerja.²⁷

b. Jenis-jenis Pendidikan

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989, dilaksanakan melalui dua jalur yaitu:²⁸

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal yaitu jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

2. Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah proses yang berlangsung sepanjang usia sehingga setiap orang memperoleh nilai, sikap keterampilan dan pengetahuan yang bersumber dari pengalaman hidup sehari-hari, pengaruh lingkungan, pengaruh kehidupan keluarga, hubungan dengan tetangga, lingkungan pekerjaan, permainan, pasar, perpustakaan, dan media massa.²⁹

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

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.

Menurut Sutrisno pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat

²⁵ Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), Hlm.1.

²⁶ Djumarsih, *Filsafat Pendidikan*, (Malang: Bayumedia Publishing), 2004), Hlm. 22.

²⁷ *Ibid.*, Hlm.128.

²⁸ *Ibid.*, Hlm. 2.

²⁹ Adji Setijoprojo, dkk, *Anatomi Manajemen Pendidikan*, (Bogor. PT Penerbit IPB Press, 2015), Hlm.22

kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidang.³⁰

Sedangkan menurut Nitisemito Senioritas atau sering disebut dengan istilah “*Lenght of Service*” atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.³¹

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Mangkunegara menyatakan beberapa faktor tersebut adalah:

- 1) Latar belakang pribadi yang mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat yang untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan tehnik yang untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.³²

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau

³⁰Hidayatul Rahmi, “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Mataram” (*Skripsi*: UIN Mataram, 2019), Hlm. 17

³¹Cut Yunita, et. all. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Aceh, (*Jurnal Akuntansi*) Vol 1 No. 2 Tahun 2013, Hlm. 3.

³²Anggraeni Kurnia Dewi, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Rekan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawa (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jaya Vana Indonesia)” (*Skripsi*, USM, 2018), Hlm. 25

menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.³³

Nitisemito A. berpendapat bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.” Hal serupa juga diungkapkan Mangkunegara “lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak hanya sebatas kondisi lingkungan yang ada di sekitar karyawan misalnya peralatan atau segala kebutuhan yang diperlukan karyawan, akan tetapi lingkungan kerja juga merupakan bagaimana suatu kondisi emosional yang menghubungkan antara karyawan dengan karyawan, atasan dengan atasan ataupun atasan dengan bawahan, untuk menjalin kerjasama yang baik dalam perusahaan.³⁴

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja sama, ataupun hubungan dengan bawahan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan.³⁵

³³Danang Sunyoto, *Teori Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), Hlm. 43

³⁴Diana Khairani Sofyan, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), (*Malikussaleh Industrial Engineering Journal*) Vol. 2 No. 1 Tahun 2013, Hlm 20.

³⁵*Ibid.*, Hlm. 211

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata kurang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.³⁶

Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang digunakan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektivitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan. Sedangkan efektivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.³⁷

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:³⁸

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 fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

³⁶ Liyas Jeli Nata dan Reza Primadi, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pengkreditan Rakyat, (*Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*) Vol. 2 No. 1 Juni 2017, Hlm. 21

³⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rajawali Pers, 2013), Hlm. 67

³⁸ *Ibid.*, Hlm. 68

C. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber Daya Manusia merupakan aset bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu bagi suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam organisasi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pendidikan agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkompetensi sehingga menjadikan sumber daya tersebut dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi dan juga dapat mencapai pencapaian kinerja yang baik.³⁹

Di dalam perusahaan latar belakang pendidikan merupakan masalah pokok yang menuntut perhatian manajemen perusahaan, terutama bagi mereka yang menduduki jabatan sebagai pemimpin perusahaan. Seorang pemimpin di tuntut untuk dapat mengetahui tingkat pendidikan apa yang cocok dalam penempatan karyawan di perusahaannya.

Pendidikan yang didapat oleh setiap karyawan berbeda-beda yaitu pendidikan umum dan kejuruan yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu perusahaan, pendidikan kejuruan umumnya sudah dibekali dengan keterampilan yang menjadi bekal sebelum terjun ke dunia kerja, namun seorang karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya juga harus diimbangi dengan pelatihan, untuk meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang nantinya akan diberikan oleh perusahaan.⁴⁰

Hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

a. Hipotesis nihil (H₀)

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung.

b. Hipotesis Alternatif (H_a)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung.

³⁹ Wahyu Prima Reza, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan, Jurnal Jom Fekon, Vol 4 No. 1, Februari 2017, Hlm. 426-427.

⁴⁰ Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2008), Hlm.237

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja pada hakikatnya merupakan suatu kinerja seorang karyawan. Kinerja yang berbasis outputlah yang diharapkan dimiliki oleh seorang karyawan karena kompetensi tersebut lebih menekan pada keterlibatan yang tinggi dari karyawan melalui proses pembelajaran positif, pembangunan reputasi yang baik, dan hubungan yang positif dengan para stakeholder dan pada gilirannya diharapkan kinerja karyawan bisa. Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Pegawai akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan.⁴¹

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelum bekerja di dalam perusahaan tersebut, tentu akan sangat mudah meningkatkan kinerja mereka. Karena karyawan yang sudah memiliki pengalaman sedikit banyak mengetahui lingkungan bisnis atau lingkungan kerja, dan pengalaman yang sudah pernah di dapatkan sebelumnya juga dapat menunjang kariernya di masa mendatang.⁴² Hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

a. Hipotesis nihil (H₀)

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung.

b. Hipotesis Alternatif (H_a)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sjafrri dalam lingkungan perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang sangat besar pada keberhasilan perusahaan. Lingkungan kerja yang efektif dan kondusif akan memberikan kenyamanan pada karyawan selama menjalankan pekerjaannya, karena jika lingkungan yang dirasakan pada karyawan kurang kondusif maka kinerja karyawan pun juga akan menurun.

Lingkungan perusahaan yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan, misalnya lingkungan kerja secara fisik maupun non

⁴¹ *Ibid.*, Hlm. 38

⁴² Sjafrri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*, (Bogor:Ghalia Indonesia, 2014), Hlm.31

fisik, jika hal tersebut telah terpenuhi maka hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi keberhasilan pada perusahaan, oleh karenanya kondisi lingkungan baik secara fisik maupun non fisik pada perusahaan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang nantinya akan menentukan keberhasilan dari perusahaan tersebut.⁴³

Hipotesis dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Hipotesis nihil (H0)
Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung.
 - b. Hipotesis Alternatif (Ha)
Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung.
- 4. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Kadarisman, prestasi pegawai terutama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimiliki, seperti pendidikan, pengalaman, karakteristik-karakteristik pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh faktor-faktor internal yaitu dari dalam diri seseorang, faktor eksternal yaitu hal-hal dari luar atau dari lingkungan sekitar.⁴⁴

Meningkatkannya kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman kerja yang sudah dimiliki, sedangkan daya dorong yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Karena jika karyawan tidak memiliki pendidikan yang mumpuni dan karyawan tidak mempunyai pengalaman kerja sebelumnya, serta lingkungan kerja pada perusahaan tidak mendukung, akan membuat karyawan malas untuk bekerja dan tidak dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal, pengalaman dan pendidikan yang sudah di capai oleh seorang karyawan tersebut dapat menentukan sejauh mana pencapaian karier dimasa yang akan mendatang.⁴⁵

⁴³ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Ed 1, cet.2*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2013) Hlm. 272

⁴⁴ *Ibid.*, Hlm. 272

⁴⁵ Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, et.all., Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, (*Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*) Vol. 6 No. 2 Agustus 2012, Hlm 173.

Jadi hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- a. Hipotesis nihil (H_0)
Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung.
- b. Hipotesis Alternatif (H_a)
Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung.



Perpustakaan UIN Mataram

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan berhubungan dengan judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian survei. Penelitian survei merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur, atau sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti di catat, diolah, dan dianalisis. Pertanyaan terstruktur atau tersistematis tersebut dikenal dengan istilah kuesioner.

B. Populasi dan Sampel

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.⁴⁶ Populasinya adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Gerung yang berjumlah 21 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi.⁴⁷ Teknik sampling adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh responden atau sumber data yang representatif dalam suatu penelitian. Cara penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sampling jenuh yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample.⁴⁸ Subyek kriteria penelitian untuk mendapatkan data terbaru tentang jenjang pendidikan yang sudah ditempuh oleh karyawan, pengalaman yang telah dicapai oleh karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan peneliti sebanyak 21 karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), Hlm. 80

⁴⁷ *Ibid.*, Hlm. 81

⁴⁸ Rokhmat Subagiyo, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Konsep dan Penerapan*, (Jakarta: Alim's Publishing, 2017) Hlm.69

C. Waktu dan Tempat Penelitian

a. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan berlangsung dan mulai dilaksanakan pada bulan Desember 2021 sampai bulan Februari 2022.

b. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung Jl. Ahmad Yani No. 28 Kelurahan Perigi, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat, Nusa Tenggara Barat.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁹

1. Variabel bebas (variabel *independen*)

Variabel bebas adalah variabel yang kemunculannya diasumsikan menjadi sebab munculnya variabel lain.⁵⁰ Dalam hal ini yang menjadi variabel bebasnya adalah pendidikan yang diberi simbol X1, pengalaman kerja yang diberi simbol X2 dan lingkungan kerja yang diberi simbol X3.

2. Variabel terikat (Variabel *dependen*)

Variabel terikat adalah variabel yang kemunculannya yang diasumsikan sebagai akibat dari adanya variabel sebab.⁵¹ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan yang diberi simbol Y.

E. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam hal ini, komponen desain dapat mencakup semua struktur penelitian diawali saat menemukan ide, menentukan tujuan, kemudian merencanakan penelitian (permasalahan, merumuskan, menentukan tujuan penelitian, sumber informasi dan melakukan kajian dari berbagai pustaka, menentukan metode yang digunakan, analisis data dan menguji hipotesis untuk mendapatkan hasil penelitian).⁵²

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gerung. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu datanya dalam bentuk angka-

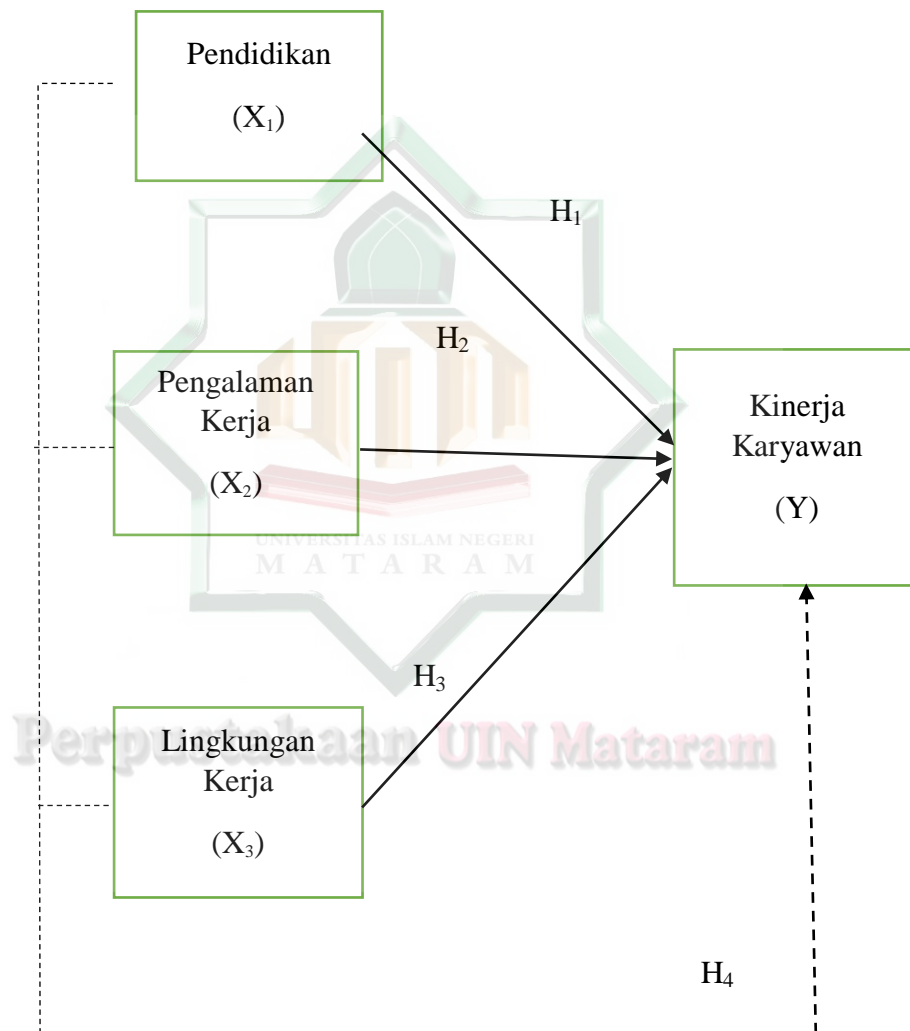
⁴⁹ *Ibid.*, Hlm. 61

⁵⁰ Mohammad Ali, *Memahami Riset Perilaku dan Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), Hlm. 76

⁵¹ *Ibid.*, Hlm. 75

⁵² Juliansyah Noor, *Metodelogi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah...*, Hlm, 108

angka. Tujuan dari pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan/pengaruh atau membandingkan antara satu variabel dengan variabel yang lain.



Gambar 3. 1

Keterangan:

- = Parsial
 - - - - - → = Simultan

F. Instrumen/Alat dan Bahan Penelitian

Instrumen penelitian menjelaskan keberadaan alat atau media yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data sehingga peneliti lebih mudah dan memiliki hasil yang lebih baik. Oleh karena itu yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada responden untuk menjawabnya.⁵³

G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder, dalam suatu penelitian pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

a. Kuesioner/Angket

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.⁵⁴ Angket yang digunakan oleh peneliti adalah angket atau kuesioner tertutup, dimana responden tidak diberikan kebebasan dalam berpendapat.

Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung jawaban skor responden menggunakan skala likert, ukuran skala yang digunakan yaitu:

- | | |
|------------------------|-----|
| 1) Sangat setuju | = 5 |
| 2) Setuju | = 4 |
| 3) Kurang setuju | = 3 |
| 4) Tidak setuju | = 2 |
| 5) Sangat tidak setuju | = 1 |

b. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik ini digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar.⁵⁵

⁵³ Uma Sekaran and Roger Bogue, *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 6 (Jakarta: Salemba 4, 2017), Hlm. 30

⁵⁴ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2013, Hlm. 139.

⁵⁵ Suryani dan Hendryadi, *Metode riset kuantitatif: teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonpmi islam*, (Jakarta: Prenada media group, 2015), Hlm. 181-182.

c. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan, dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi dan keterangan-keterangan yang diperoleh.⁵⁶ Tujuan dari wawancara ini untuk mengetahui berapa banyak karyawan yang bekerja dan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian di Bank Syariah Indonesia cabang Gerung.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk menganalisa data yang diperoleh dengan tujuan untuk menguji rumusan masalah. Peneliti harus memastikan pola analisis mana yang akan digunakan sesuai dengan jenis data yang dikumpulkan, baik data yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Berikut beberapa analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Uji instrument penelitian

a. Uji validitas

Validitas yang digunakan untuk mengukur sikap adalah validitas kontruksi yaitu menghitung korelasi masing-masing pertanyaan sikap dengan skor total yang menggunakan rumus teknik korelasi “product moment” sebagai berikut:⁵⁷

$$r_{xy} = \frac{N(\sum Xi) - (\sum Xi \sum Y)}{\sqrt{[N \sum Xi^2 - \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}]}}$$

Keterangan :

r = Angka korelasi *product moment*

N = Banyaknya sampel

X = Kolom pernyataan i

Y = Jumlah total pernyataan.

Alat untuk mengukur validitas adalah korelasi product moment dari person. Suatu indikator dikatakan valid, apabila $n=100$ dan $\alpha=0,05$, maka $r_{tabel} = 0,433$ dengan ketentuan : Hasil $r_{hitung} > r_{tabel} (0,433)$ = valid, Hasil $r_{hitung} < r_{tabel} (0,433)$ = tidak valid.⁵⁸

⁵⁶ Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenada Media, 2016), Hlm. 391.

⁵⁷ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: Kencana, 2017, Hlm. 47-48.

⁵⁸ Imam Gozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), Hlm. 58.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji realibilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test-retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu.

Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk mengukur realibilitas suatu instrument penelitian, tergantung dari skala yang digunakan. Teknik-teknik pengukuran realibilitas antara lain, yaitu *alpha cronbach*, *test-retest*, *spearman brown*, *kuder* dan *Richardson (K-R 20)*, dan *kuder dan Richardson (K-R 21)*. Akan tetapi dalam penelitian ini, teknik yang akan digunakan adalah teknik *Alpha Cronbach*. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reabel atau tidak, bila jawaban responden berbentuk skala seperti 1-3, dan 1-5, serta 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6.⁵⁹

2. Uji Analisis Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas atau uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik.⁶⁰ Tujuan dari dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik non parametrik.⁶¹

Dalam melakukan uji normalitas data dapat menggunakan pendekatan *Kolmogrov Smirnov* yang di padukan dengan pula P-P Plots. Kriteria pengambilan dengan pendekatan *Kolmogrov Smirnov* adalah sebagai berikut:

⁵⁹ *Ibid.*, Hlm. 59-60.

⁶⁰ *Ibid.*, Hlm. 97

⁶¹ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), Hlm.153.

- 1) Nilai Sig. atau signifikan atau nilai probabilitas < 0,05 distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikan atau nilai probabilitas > 0,05 distribusi data adalah normal.⁶²

b. Uji Multikolinearitas

Multikolonieritas adalah uji asumsi klasik, dimana akan diukur tingkat keeratan (*asosiasi*) hubungan atau pengaruh antara variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r).⁶³ Dengan menggunakan besaran tolerance (α) dan VIF (*Variance Inflation Faktor*). Ketentuan-ketentuan tersebut sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas mengalami multikolonieritas, jika VIF hitung > VIF dan α hitung < α .
- 2) Variabel bebas tidak mengalami multikolonieritas, jika jika VIF hitung < VIF dan α hitung > α .

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak original. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai angka tolerance diatas (>) 0,1
- 2) Mempunyai VIP dibawah (<)10.⁶⁴

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan variabel gangguan yang tidak konstan. Masalah heteroskedastisitas dengan demikian lebih sering muncul pada data *cross section* dari pada *time series*.⁶⁵

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan prosedur sebagai berikut:

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

⁶² Partino dan Idrus, *Statistik Inferensial*, (Yogyakarta: Safiria Insania Press, 2010), Hlm.50.

⁶³ Agus Eko Sujianto dan Rokhmat Subagiyo, *Membangun Loyalitas Nasabah*, (Tulungagung: IAIN Tulungagung Press, 2014), Hlm 59

⁶⁴ *Ibid.*, Hlm. 153.

⁶⁵ *Ibid.*, Hlm. 89

d. Uji linearitas

Pengujian Linearitas data dapat dilakukan dengan menetapkan taraf signifikansi uji 0,05. Kriteria pengujiannya adalah kelinieran dipenuhi oleh data jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau angka signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05. Angka signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan kelinieran tidak dipenuhi. Dasar pengambilan keputusan dengan melihat angka probabilitas, yaitu:

- 1) Probabilitas Sig. $< 0,05$, berarti tidak terdapat perbedaan kelinieran antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Probabilitas Sig. $> 0,05$, berarti terdapat perbedaan kelinieran antara variabel bebas dengan variabel terikat.⁶⁶

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (*t-test*)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen.⁶⁷ Kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi nilai $t < 0,05$ maka pengaruh signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen artinya H_0 ditolak dan menerima H_1 .
- 2) Jika signifikansi nilai $t > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen artinya H_0 diterima dan menolak H_1 .
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya masing-masing variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji F (*F-test*)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai f statistik tinggi maka akan menolak hipotesis nol. Sedangkan rendahnya nilai f statistik akan menerima hipotesis nol karena variabel independen hanya sedikit menjelaskan variasi variabel dependen disekitar rata-ratanya.⁶⁸ *F-test* digunakan untuk menguji

⁶⁶ *Ibid.*, Hlm. 50.

⁶⁷ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16,0*, (Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2009), Hlm. 66

⁶⁸ Agus Widarjono, *Analisis Statistika Terapan*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2010),

pengaruh secara bersama-sama atau simultan. Pengambilan keputusannya:

Jika nilai Sig > 0,05, maka H0 diterima, H1 ditolak

Jika nilai Sig < 0,05, maka H0 ditolak, H1 diterima.⁶⁹

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika kita ingin mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, maka statistika yang sesuai adalah analisis regresi linier berganda.⁷⁰ Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien variabel

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pengalaman kerja

X₃ = Lingkungan kerja.⁷¹

5. Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen sangat terbatas. Jika nilai R² mendekati satu, berarti variabel-variabel independen hampir memberikan semua informasi yang di butuhkan untuk meprediksi variasi variabel dependen.⁷²

Hlm.84.

⁶⁹ Dwi Prayitno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: Andi, 2012) Hlm. 134

⁷⁰ *Ibid.*, Hlm. 156

⁷¹ *Ibid.*, Hlm. 50.

⁷² *Ibid.*, Hlm. 137.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Bank Syariah Indonesia

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap *halal matter* serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah. Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini.

Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.⁷³

Pada tahun 2019, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mendorong bank syariah dan unit usaha syariah milik pemerintah berkonsolidasi atau merger. Kemudian pada 2 Juli 2020, Menteri Badan Usaha Milik Negara Erick Tohir berencana menggabungkan Bank Syariah BUMN yaitu, BRI Syariah, BNI Syariah, dan Mandiri Syariah dan hal tersebut resmi di umumkan oleh pemerintah pada Oktober 2020. Konsolidasi bank syariah HIMBARA menetapkan nama perusahaan hasil merger menjadi PT. Bank Syariah Indonesia Tbk pada tanggal 11 Desember 2020.

Bank Syariah Indonesia mendapat izin dari OJK dengan Nomor: SR-3/PB.1/2021 tanggal 27 Januari 2021 perihal Pemberian Izin Penggabungan PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah ke dalam PT Bank BRI Syariah Tbk serta Izin Perubahan Nama dengan Menggunakan Izin Usaha PT Bank BRI Syariah Tbk Menjadi Izin Usaha atas nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk sebagai Bank Hasil Penggabungan. Adapun komposisi pemegang saham BSI terdiri atas PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebesar 51,2%, PT Bank Negara Indonesia

⁷³ https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html , Diakses pada tanggal 15 Februari 2022, pukul 15: 30.

(Persero) Tbk (25,0%), PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebesar 17,4%, DPLK BRI – Saham Syariah (2%), dan publik (4,4%).

Presiden Joko Widodo meresmikan beroperasinya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) pada Senin, 1 Februari 2021. BSI merupakan hasil merger (penggabungan) 3 bank syariah pelat merah, yakni Bank BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri, dan Bank BNI Syariah. Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil ‘Aalamiin).⁷⁴

BSI KCP Gerung sendiri dulunya merupakan Bank BNI Syariah yang kemudian sekarang menjadi Bank Syariah Indonesia. BSI KCP Gerung sendiri roll out atau penyamaan sistem ke BSI sendiri running pada tanggal 9 Agustus 2021.

2. Letak Geografis Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung

Bank Syariah Indonesia KCP Gerung berada dilokasi yang strategis yaitu di Jl. Ahmad Yani No.28 Gerung Lombok Barat. Selain itu juga lokasinya berada dipinggir jalan raya dan terdapat pusat-pusat perdagangan/pembelanjaan sehingga dapat menarik minat masyarakat untuk bertransaksi di Bank Syariah Indonesia KCP Gerung.

Adapun batasan-batasannya yaitu:

- a. Sebelah utara : Bank Mandiri KCP Gerung
- b. Sebelah selatan : Gadai Emas
- c. Sebelah barat : Toko Aisyah Motor dan Shimizu
- d. Sebelah timur : Pertokoan, Meubel dan Swalayan.⁷⁵

⁷⁴ https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html , Diakses pada tanggal 15 Februari 2022, pukul 15:50.

⁷⁵ *Observasi*, PT. Bank Syariah Indonesia cabang Gerung, pada tanggal 9 Februari 2022, pukul 11:30.

3. Visi dan Misi

Visi Bank Syariah Indonesia yaitu “Top 10 Global Islamic Bank” Sedangkan Misi Bank Syariah Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia.
Melayani lebih dari 20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset dan nilai buku 50 T di tahun 2025
- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.
Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia.
Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.⁷⁶

4. Produk-Produk Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung

Adapun produk-produk yang ditawarkan oleh Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung berupa produk pembiayaan dan produk tabungan. Produk pembiayaan pada Bank Syariah Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. BSI Cicil Emas
Bank Syariah Indonesia memiliki Produk pembelian emas dengan nama BSI cicil emas. BSI cicil emas ini adalah produk yang terkait dengan emas dan logam mulia. Jenis emas yang dibiayai dalam produk cicil emas ini adalah emas lantakan atau emas batangan dengan minilam jumlah gram adalah 10 gram.
Cara pengajuan cicil emas BSI juga bisa dilakukan dengan pembukuan rekening melalui T24 di cabang BSI. Adapun pembayaran dilakukan dengan jumlah yang sama setiap bulannya. Selain itu, nasabah dapat memilih jangka waktu pembiayaan yang diinginkan yakni paling singkat 2 tahun dan paling lama 5 tahun.
- b. Rumah DP 0 persen (Griya Hasanah)
Griya Hasanah merupakan produk pembiayaan perumahan BSI dengan margin khusus dan tenor sampai 30 tahun. Produk ini bisa diperoleh nasabah yang ingin membeli rumah tapak ataupun apartemen. BSI Griya Hasanah menawarkan promo dengan margin special mulai setara 3,3 persen (*effective per annum*) pada satu tahun pertama, selanjutnya 10 persen (*effective per annum*) sampai akhir

⁷⁶ https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html , Diakses pada tanggal 17 Februari 2022, pukul 19:40.

pembiayaan. Nasabahpun dapat memilih metode angsuran berjenjang dan tetap.

c. KUR

Kredit Usaha Rakyat (KUR) adalah pembiayaan modal kerja dan atau investasi kepada nasabah yang mempunyai usaha produktif dan layak dan memiliki kemampuan untuk mengembalikan (*feasible*) namun belum memiliki agunan tambahan atau agunan tambahan belum cukup yang di persyaratkan Bank (belum *bankable*) dengan ketentuan dan akad yang di dasarkan pada prinsip syariah.

Adapun produk tabungan yang dimiliki oleh Bank Syariah Indonesia adalah sebagai berikut:

a. BSI Tabungan Bisnis

Tabungan ini memiliki akad mudharabah muthlaqah yang menggunakan satuan mata uang rupiah sehingga transaksi yang dilakukan akan lebih mudah bagi segmen wiraswasta. Limit transaksi hariannya pun cenderung lebih besar. Beberapa keuntungan yang bisa didapatkan seperti gratis biaya transfer dengan minimal saldo Rp10 juta dan limit transaksi yang lebih kompetitif.

b. BSI Tabungan *Classic*

Jenis tabungan Bank Syariah Indonesia yang berikutnya adalah BSI tabungan *classic*. Jenis tabungan yang satu ini dapat digunakan juga sebagai suatu investasi dana yang mampu menampung setoran *cash collateral* atau *goodwill*. Untuk dapat memiliki produk tabungan dalam jenis ini, ketika mendaftar pastikan nasabah harus sudah memiliki NPWP dan rekening *collateral*.

c. BSI Tabungan *Easy Mudharabah*

Produk BSI dalam bentuk tabungan berikutnya adalah BSI Tabungan *Easy Mudharabah*. Sesuai dengan namanya, produk tabungan yang satu ini dalam pelaksanaannya menggunakan akad mudharabah sehingga dana yang diinvestasikan dalam tabungan bank syariah tersebut disalurkan ke dalam sektor-sektor yang telah dijamin halal. Untuk mendapatkan tabungan ini, nasabah dapat membuka rekening melalui cara online misalnya pada website BSI Online.

d. BSI Tabungan *Easy Wadiah*

Selain tabungan BSI *easy mudharabah*, terdapat pula tabungan BSI *Easy Wadiah*. Tabungan jenis ini juga menggunakan mata uang rupiah. Namun sesuai dengan namanya, akad yang digunakan pada tabungan ini merupakan akad wadiah yad dhamanah. Dalam hal ini nasabah dapat menitipkan dananya ke bank dengan tanpa khawatir karena akan dikelola dengan berdasarkan nilai-nilai syar'i. Kemudian

ketika berbicara soal profit, maka bagi hasil dapat dilakukan apabila disetujui pihak bank syariah terkait.

e. BSI Tabungan Efek Syariah

Jenis tabungan BSI berikutnya adalah BSI Tabungan Efek Syariah, produk tabungan yang satu ini dikhususkan untuk kamu yang ingin melakukan transaksi efek pada pasar modal tentunya dengan tetap menjalankan prinsip-prinsip syariah di dalamnya. Jenis tabungan ini cocok untuk orang yang tertarik dengan bidang perencanaan profit finansial.

f. BSI Tabungan Junior

Produk Bank Syariah Indonesia berikutnya adalah BSI Tabungan Junior. Sesuai dengan namanya, produk tabungan yang satu ini diperuntukkan kepada anak atau pelajar yang masih berusia di bawah 17 tahun. Tujuannya anak dapat memiliki motivasi dan dorongan untuk menabung sejak muda. Saldo awal untuk setoran minimal dari tabungan ini adalah 100 ribu rupiah.

g. BSI Tabungan Mahasiswa

Selain tabungan untuk pelajar di BSI tabungan junior, BSI juga menyediakan produk tabungan untuk mahasiswa. Jenis tabungan ini dapat digunakan oleh berbagai kalangan mahasiswa yang terdaftar di Perguruan Tinggi Negeri maupun Perguruan Tinggi Swasta. Seperti tabungan pada umumnya, mahasiswa juga akan mendapatkan kartu debit yang sudah terintegrasi secara digital.

h. BSI Tabungan *Payroll*

Produk bank BSI berikutnya adalah BSI tabungan *payroll*. Jenis tabungan yang satu ini diperuntukkan bagi para nasabah *payroll* serta para nasabah migran kartu debit. Untuk membuka tabungan ini, biaya administrasi dan saldo minimumnya disesuaikan dengan PKS.

i. BSI Tabungan Pendidikan

Produk BSI Tabungan Pendidikan juga tidak kalah menarik. Faktanya produk tabungan ini sangat cocok apabila nasabah yang ingin merencanakan pendidikan anak yang ditanggung. Setoran bulannya mulai dari 100 ribu rupiah.

j. BSI Tabungan Pensiun

BSI tabungan pensiun juga menjadi salah satu produk yang banyak digunakan. Tabungan ini ditujukan bagi nasabah secara perorangan yang telah terdaftar di berbagai Lembaga Pengelola Pensiun yang bermitra dengan Bank terkait.

k. BSI Tabungan Prima

Produk tabungan BSI berikutnya adalah BSI tabungan prima yang ditujukan bagi segmentasi nasabah dengan kalangan yang lebih tinggi. Fasilitas yang bisa didapatkan diantaranya berupa asuransi jiwa sampai dengan nilai 500 juta rupiah dan layanan prioritas lainnya.

l. BSI Tabungan Rencana

Produk berikutnya yang juga menarik adalah BSI Tabungan rencana. Jenis tabungan ini cocok untuk digunakan bagi individu perorangan yang ingin melakukan perencanaan finansial agar lebih terarah dan pasti.

m. BSI Tabungan Simpanan Pelajar

Jenis produk berikutnya yang tidak kalah digandrungi adalah BSI tabungan simpanan pelajar. Tabungan ini diperuntukkan bagi para siswa yang penerbitannya dilakukan secara nasional langsung oleh BSI. Untuk setoran awal dapat dimulai dari seribu rupiah saja.

n. BSI Tabungan *Smart*

Jenis tabungan yang satu ini merupakan salah satu tabungan yang bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat dan telah diakui oleh OJK atas nilai literasi finansialnya. Nasabah berkesempatan mendapatkan bonus dari BSI.

o. BSI Tabungan Valas

BSI juga menyediakan tabungan dalam mata uang dollar. Tabungan BSI Valas ini dapat dibuka secara langsung dan tanpa syarat apapun.

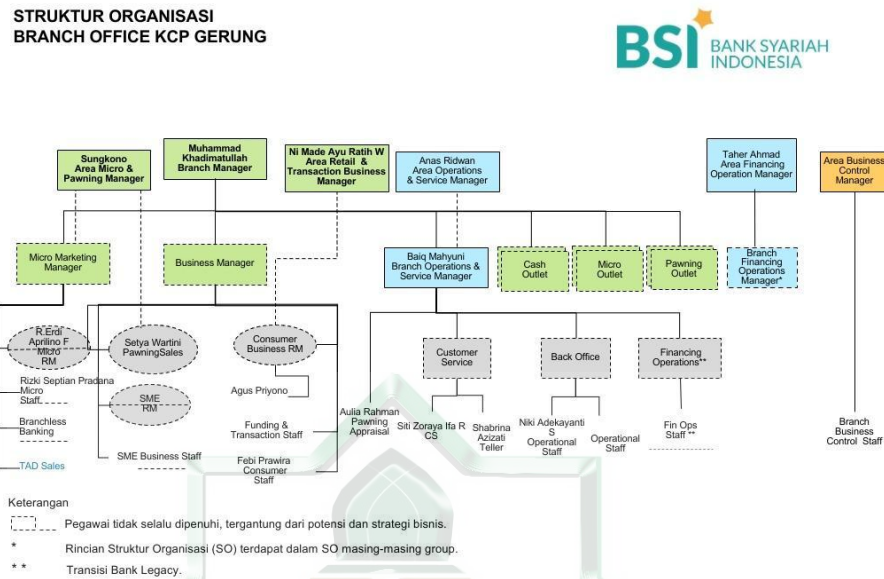
p. BSI TabunganKu

Produk TabunganKu dari BSI diperuntukkan bagi nasabah secara individu untuk dapat mendorong minat menabung. Setoran awalnya sangat ringan yakni Rp20 ribu hingga Rp80 ribu saja.

q. BSI Tapenas Kolektif

Produk tabungan BSI yang terakhir adalah BSI Tapenas Kolektif yang cocok digunakan apabila nasabah ingin melakukan perencanaan tabungan dalam jangka pendek maupun panjang dengan nilai yang kompetitif.

5. Struktur Organisasi PT BSI Kantor Cabang Gerung



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi PT. BSI Cabang Gerung

B. Deskripsi Data Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu peneliti akan menjelaskan mengenai data-data responden yang akan digunakan sebagai populasi yang diambil dari karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung berikut ini :

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden dari karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	62 %
2	Perempuan	8	38 %
Total		21	100 %

Sumber: data dikelola dari data responden

Berdasarkan keterangan pada tabel 4. 2 di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung yang diambil dengan populasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 13 orang atau 62 % sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 8 orang atau 38

%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung adalah laki-laki.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden dari karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	20 tahun – 30 tahun	7	33 %
2	31 tahun – 40 tahun	12	57 %
3	41 tahun – 50 tahun	2	10 %
Total		21	100 %

Sumber: data dikelola dari data responden

Berdasarkan keterangan pada tabel 4. 3 di atas dapat diketahui tentang usia responden atau karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 31- 40 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 57 % dan 7 orang atau 33 % berusia antara 20 – 30 tahun, sedangkan sisanya adalah responden berusia antara 41 – 50 tahun sebanyak 2 orang atau 10 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung berusia antara 31- 40 tahun.

3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden dari karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Pendidikan Trakhir Perponden

No	Pendidikan Trakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	4	20 %
2	Diploma	0	0 %
3	S1	17	80 %
4	S2	0	0 %
Total		21	100 %

Sumber: data dikelola dari data responden

Berdasarkan keterangan pada tabel 4. 4 di atas dapat diketahui responden atau karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung yang pendidikan terakhir didominasi oleh responden lulusan Sarjana yaitu sebanyak 17 orang atau 80 %, dan lulusan SMA sebanyak 4 orang atau 20 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung pendidikan terakhirnya adalah Sarjana.

4. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden dari karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	0 – 1 tahun	2	10 %
2	2 tahun – 4 tahun	8	38 %
3	5 tahun – 6 tahun	5	24 %
4	Di atas 6 tahun	6	28 %
Total		21	100 %

Sumber: data dikelola dari data responden

Berdasarkan keterangan pada tabel 4. 5 di atas dapat diketahui responden atau karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung yang bekerja 2 - 4 tahun sebanyak 8 orang atau 38 %, 2 orang atau 10 % baru bekerja 0 – 1 tahun, dan sebanyak 5 orang atau 24 % yang sudah bekerja selama 5 - 6 tahun, serta 6 orang atau 28 % sudah bekerja di atas 6 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung lebih banyak memiliki masa kerja di atas 2 - 4 tahun.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji/mengukur valid atau tidaknya sebuah data, jika r hitung $>$ r tabel maka variabel dinyatakan valid.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	X1.1	0,483	0,433	Valid
	X1.2	0,443	0,433	Valid
	X1.3	0,612	0,433	Valid
	X1.4	0,476	0,433	Valid
	X1.5	0,530	0,433	Valid
X2	X2.1	0,522	0,433	Valid
	X2.2	0,420	0,433	Valid
	X2.3	0,484	0,433	Valid
	X2.4	0,440	0,433	Valid
	X2.5	0,473	0,433	Valid
X3	X3.1	0,489	0,433	Valid
	X3.2	0,477	0,433	Valid
	X3.3	0,448	0,433	Valid
	X3.4	0,485	0,433	Valid
	X3.5	0,443	0,433	Valid
	X3.6	0,475	0,433	Valid
	X3.7	0,472	0,433	Valid
Y	Y1	0,661	0,433	Valid
	Y2	0,480	0,433	Valid
	Y3	0,490	0,433	Valid
	Y4	0,465	0,433	Valid
	Y5	0,461	0,433	Valid

Sumber Pengolahan Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4. 6 diatas dapat diketahui nilai r hitung untuk masing-masing item lebih besar dari r tabel dan bernilai positif untuk 21 responden dengan alfa 0,05 didapat r tabel sebesar 0,433, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari kedua variabel pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja kariawan (Y) adalah Valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner penelitian konsisten atau tidak, dalam penelitian ini rumus yang dipakai untuk mencari reliabilitas tes adalah *Alpha cronbach*.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,770	,444	5

Sumber Pengolahan Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,770 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi faktor pendidikan (X1) adalah reliabel. Karena nilai angka Cronbach's Alpha $> 0,60$. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menunjukkan kestabilan dan memiliki konsisten dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel pendidikan (X1) yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,761	,042	5

Sumber Pengolahan Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4. 8 di atas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,761 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan pengalaman kerja (X2) adalah reliabel. Karena nilai angka Cronbach's Alpha $> 0,60$. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menunjukkan kestabilan dan memiliki konsisten dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel pengalaman kerja (X2) yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
,761	,212	7

Sumber Pengolahan Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,761 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan lingkungan kerja (X3) adalah reliabel. Karena nilai angka Cronbach's Alpha $> 0,60$. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menunjukkan kestabilan dan memiliki konsisten dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel lingkungan kerja (X3) yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,761	,042	5

Sumber Pengolahan Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,761 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi kinerja karyawan (Y) adalah sangat reliabel. Karena nilai angka Cronbach's Alpha $> 0,60$, Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menunjukkan kestabilan dan memiliki konsisten dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel kinerja karyawan (Y) yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah data yang diuji berdistribusi normal atau tidak, berikut ini, merupakan hasil uji normalitas kuesioner yang telah diisi responden Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,39867487
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,156
	Positive	,156
	Negative	-,125
Test Statistic		,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,198 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber Pengolahan Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4. 11 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-smirnov* didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,198 yang dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji test normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang kuat antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi untuk mendeteksi adanya multikolonieritas.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengalaman_Kerja	,963	1,039
Pendidikan	,967	1,034
Lingkungan_Kerja	,994	1,007

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber Pengolahan Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.12 diatas diperoleh hasil analisis bahwa nilai VIF pendidikan sebesar 1,034. Nilai VIF pengalaman kerja sebesar 1,039. Nilai VIF lingkungan kerja sebesar 1,007. Artinya nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada masing-masing variabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji galjser. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,040	10,115		2,574	,020
Pengalaman_Kerja	,025	,268	,022	,093	,927
Pendidikan	,113	,164	,161	,688	,501
Lingkungan_Kerja	-,323	,292	-,257	1,109	,283

Sumber Pengolahan Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4. 13 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pendidikan (X1) sebesar 0,501. Nilai signifikansi pengalaman kerja (X2) sebesar 0,927. Nilai signifikansi lingkungan kerja (X3) sebesar 0,283 Sehingga dapat disimpulkan bahwa model setiap variabel lebih dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Kriteria pengujiannya adalah kelinearan dipenuhi oleh data jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau pengambilan keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari deviation from linearity yang dihasilkan dari uji linearitas dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari deviation from linearity $> 0,05$ maka nilai tersebut linear.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual *					
Between Groups					
Unstandardized Predicted Value	38,626	19	2,033	4,066	,374
Linearity	,000	1	,000	,000	1,000
Deviation from Linearity	38,626	18	2,146	4,292	,365
Within Groups	,500	1	,500		
Total	39,126	20			

Sumber Pengolahan Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4. 14 diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kelinieran. Hal ini dilihat berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,365 dimana nilai signifikansi $0,365 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.

Selain dengan melihat nilai signifikansi, uji linearitas juga dapat dilihat menurut F_{hitung} . Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} $4,292 < F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel pengalaman kerja dengan variabel kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara satu persatu.

Tabel 4. 15
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.045	12.315		1.141	.270
Total.X1	.144	.064	.501	2.232	.039
Total.X2	.050	.329	.433	1.851	.040
Total.X3	.375	.398	.405	1.941	.042

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber Pengolahan Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4. 15 diatas menunjukkan bahwa hasil uji t-test dalam penelitian ini dapat ini dapat dijelaskan yaitu:

1. Nilai t hitung pada pengaruh pendidikan (X1) terhadap kinerja kariawan pada PT. BSI KCP Gerung dan hasil uji t terhadap kinerja kariawan menunjukkan nilai t hitung 2,232 dengan t tabel 1,721, ini berarti menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel, dengan nilai sig $0,039 < 0,050$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Nilai t hitung pada pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja kariawan pada PT. BSI KCP Gerung dan hasil uji t terhadap kinerja kariawan menunjukkan nilai t hitung 1.851

dengan t tabel 1,721, dengan nilai sig 0,040 < 0,050 ini berarti menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel, dengan demikian H0 diterima dan Ha ditolak.

3. Nilai t hitung pada pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja kariawan pada PT. BSI KCP Gerung dan hasil uji t terhadap kinerja kariawan menunjukkan nilai t hitung 1,941 dengan t tabel 1,721, dengan nilai sig 0,042 < 0,050 ini berarti menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel, dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independent (pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependent (kinerja karyawan).

Tabel 4. 16
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.362	3	3.454	1.786	.000 ^a
	Residual	32.876	17	1.934		
	Total	43.238	20			

a. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X2, Total.X1

b. Dependent Variable:
Total.Y

Sumber Pengolahan Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan pada tabel 4. 16 hasil analisis uji simultan F diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1.786 dengan nilai sig 0,000 . Dengan ini menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} 2,68 dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji regresi berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 17
Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.045	12.315		1.141	.270
	Total.X1	.144	.064	.501	2.232	.039
	Total.X2	.150	.329	.433	1.851	.040
	Total.X3	.375	.398	.405	1.941	.042

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber Pengolahan Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan pada tabel 4. 17 hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel X1 (pendidikan) sebesar 0,144 untuk variabel X2 (pengalaman kerja) sebesar 0,150 untuk variabel X3 (lingkungan kerja) sebesar 0,375 dengan konstanta sebesar 14.045 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 14.045 + 0,144 (X_1) + 0,150 (X_2) + 0,375(X_3)$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah 14,045, dapat diartikan bahwa variabel faktor pendidikan, faktor pengalaman kerja dan faktor lingkungan kerja konstan sebesar 14,045.
- Nilai koefisien b_1 adalah 0,144, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu-satuan pendidikan (X_1) dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,144.

- c. Nilai koefisien b_2 adalah 0,150, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu-satuan pengalaman kerja (X_2) dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,150.
- d. Nilai koefisien b_3 adalah 0,375, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu-satuan lingkungan kerja (X_3) dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,375.

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 18
Hasil Uji Koefisien Dererminasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.205	1.391

a. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X2, Total.X1

Sumber Pengolahan Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.18 diatas hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai koefisien determinasinya adalah sebesar 0,240 hal inimenjelaskan bahwa variasi perubahan variabel kinerja kariawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu pengaruh pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) sebesar 24,0%. Jadi besar pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap minat bertransaksi adalah sebesar 24,0%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian sebesar 76,0%.

D. Pembahasan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung. Untuk memenuhi tujuan tersebut telah dilakukan penelitian terhadap 21 karyawan yang dijadikan sampel. Telah diperoleh hasil analisis data yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan

antara variabel independen (pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa pendidikan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Gerung. Dan setelah dilakukan pengujian statistik regresi linier berganda hasilnya berbanding lurus, dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh nilai signifikansi $0,039 < 0,05$ artinya menolak H_0 dan terima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Cabang Gerung

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Muttaqin, yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendidikan formal yang di tempuh merupakan modal yang penting, karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Pelatihan pada umumnya lebih menekankan pada kemampuan sedangkan pada pendidikan kejuruan atau pendidikan khusus yang diutamakan adalah keterampilan. Pentingnya pendidikan yang harus diperoleh oleh seorang karyawan baik pendidikan umum maupun pendidikan khusus dan harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan dalam merekrut karyawan, untuk melihat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, demi meningkatkan kualitas pada perusahaan tersebut serta kualitas pada manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya.⁷⁷

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhar Harry Pratama dan Ketut Edy Wirawan dkk. Dimana

⁷⁷ Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (*e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganeshha Jurusan Manajemen*) Vol. 4 Tahun 2016, Hal. 6.

diperoleh hasil dari masing-masing penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa pengalaman kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Gerung. Dan setelah dilakukan pengujian statistik regresi linier berganda hasilnya berbanding lurus, dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh nilai signifikansi $0,040 < 0,05$ artinya menolak H_0 dan terima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Cabang Gerung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Robbins dan Timothy yang menyatakan bahwa jika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Pengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada, pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelum bekerja di sebuah perusahaan, tentu akan sangat mudah meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut, karena karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja sedikit banyak mengetahui lingkungan bisnis atau

lingkungan kerja, dan pengalaman yang sudah pernah di dapatkan sebelumnya juga dapat menunjang karirnya di masa mendatang.⁷⁸

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayatur Rahmi, Eka Ramadani. Dimana diperoleh hasil dari masing-masing penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Gerung. Dan setelah dilakukan pengujian statistik regresi linier berganda hasilnya berbanding lurus, dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh nilai signifikansi $0,042 < 0,05$ artinya menolak H_0 dan terima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Gerung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Alex Nitiseminto yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat

⁷⁸ Decky Candra Devischa dan Mochammad Djudi Mdzan, Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 63 No. 1 Oktober 2018, Hal. 120

dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.⁷⁹

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri Sembiring, Bayu Dwilaksono Hanafi, Corry Yohana. Dimana diperoleh hasil dari masing-masing penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung.

Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung hal ini berdasarkan hasil uji dan analisis yang telah dilakukan. Hubungan antara ketiga variabel independen memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai konstanta sebesar 14,045 menunjukkan bahwa jika variabel pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja konstan atau tetap dan tidak berubah maka variabel dependen kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Gerung mengalami kenaikan pergeseran sebesar 14,045.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dilakukan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Selain dari pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja, faktor lain yang mendukung kinerja seorang karyawan dapat meningkat yaitu kemampuan karyawan itu sendiri, dimana karyawan yang mampu melakukan pekerjaan yang diberikan maka mereka akan terus meningkatkan kinerja mereka. Kemudian dukungan organisasi kepada karyawan juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, jika suatu perusahaan atau organisasi tidak mendukung para karyawan mereka dalam melakukan pekerjaan, maka karyawan tersebut akan merasa kecewa karena mereka menganggap bahwa kerja keras mereka

⁷⁹ Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana, Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifensrance, (*Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*) Vol. 5 No. 1 Maret 2017, Hal. 80

tidak ada hasilnya, dengan demikian mereka akan merasa malas untuk meningkatkan kinerja.⁸⁰

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhar Harry Pratama, Ketut Edy Wirawan dkk, Hidayatur Rahmi, Eka Ramadani, Hendri Sembiring, Bayu Dwilaksono Hanafi, Corry Yohana. Dimana mereka berpendapat bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil bahwa pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Perpustakaan UIN Mataram

⁸⁰ *Ibid.*, Hlm. 130

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yakni nilai t hitung 2,232 dengan t tabel 1,721, menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai sig $0,39 < 0,050$, yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yakni t hitung 1.851 dengan t tabel 1,721, menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai sig $0,042 < 0,050$, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari uji t yakni nilai t hitung 1,941 dengan t tabel 1,721, menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai sig $0,42 < 0,050$, yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gerung. Hal ini dapat dilihat dengan hasil dari uji t dari setiap variabel dalam uji t yakni dengan t hitung 2,232 (X1), 1,151 (X2), 1,941 (X3) dengan t tabel 1,721 dengan masing-masing sig lebih kecil dari 0,05, dengan ini menunjukkan bahwa secara bersama berpengaruh secara simultan atau bersama-sama positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka penulis dapat memberikan beberapa saran atau masukan yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak terkait, sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Melakukan renovasi ketika ada kerusakan dan memenuhi fasilitas yang diperlukan oleh karyawan, selain itu sangat penting bagi karyawan untuk menjalin hubungan yang baik dan saling menghargai antar karyawan.

Dengan demikian mereka akan merasa nyaman dan di hargai saat sedang bekerja dengan lingkungan kerja yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan menambah variabel-variabel yang belum digunakan untuk penelitian sehingga bisa mengetahui lebih luas tentang kinerja karyawan Bank Syariah di lihat dari variabel pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja.



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mohammad, *Memahami Riset Perilaku dan Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).
- Alwi, Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2008,
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Devisca, Decky Candra dan Mochammad Djudi Mkzan, Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 63 No. 1 Oktober 2018.
- Dewi, Anggraeni Kurnia, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Rekan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jaya Vana Indonesia” *Skrpsi*, USM, 2018.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, et.all., Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6 No. 2 Agustus 2012.
- Djumarsih, *Filsafat Pendidikan*, Malang: Bayumedia Publishing, 2004.
- Foster, Bill, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: PPM, 2001.
- Gozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19* , Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono dan Corry Yohana, Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifensrance, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* Vol. 5 No. 1 Maret 2017.
- Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html, Diakses pada tanggal 15 Desember 2021, pukul 15:50.

Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Ed 1, cet.2*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rajawali Pers, 2013.

Mangkuprawira Sjafri, *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2014.

Mariatie Novtri dan Siti Hasanah dengan judul jurnalnya, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap etos kerja kerja serta implikasinya terhadap kinerja", *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* (program studi Magister Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Vol 2 No. 02 tahun 2021).

Nata, Liyas Jeli dan Reza Primadi, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pengkreditan Rakyat, *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* Vol. 2 No. 1 Juni 2017.

Noor, Juliansyah, *Metodelogi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2013.

Observasi, PT. Bank Syariah Indonesia cabang Gerung, pada tanggal 9 Desember 2021, pukul 09:20.

Rori, Winda Jennifer et. all., Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado, (*Jurnal EMBA*) Vol. 2 No. 2 Juni Tahun 2014.

Sa'diyah, Chalimatus dan Hermin Endratno, Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita Satria Perkasa Sokaraja, (*Jurnal Bisnis dan Manajemen*) Vol. 1 No. 1 Than 2013.

Sazly, Syukron dan Dadan Permana, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang, (*Jurnal Ekonomi & Manajemen*) Vol. 18 No. 2 September 2020.

Sekaran, Uma and Roger Bogue, *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 6 Jakarta: Salemba 4, 2017.

- Setijoprojo Adji, dkk, *Anatomi Manajemen Pendidikan*, Bogor. PT Penerbit IPB Press, 2015.
- Setiawan, I Kadek Yogi, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Saingaraja, *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)* Vol. 5 No. 1 Tahun 2015.
- Siregar Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Siregar Syofian, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Sofyan Diana Khairani, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), (*Malikussaleh Industrial Engineering Journal*) Vol. 2 No. 1 Tahun 2013.
- Subagiyo Rokhmat, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Konsep dan Penerapan*, Jakarta: Alim's Publishing, 2017.
- Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sujianto, Eko Agus dan Rokhmat Subagiyo, *Membangun Loyalitas Nasabah*, Tulungagung: IAIN Tulungagung Press, 2014).
- Sunyoto Danang, *Teori Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2012.
- Suryani dan Hendryadi, *Metode riset kuantitatif: teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonpmi islam*, Jakarta: Prenada media group, 2015.
- Triwanto Teguh, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Perss, 2016.
- Rahmi Hidayatul, "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Mataram" (*Skripsi: UIN Mataram*, 2019).

- Ramadani Eka, “*Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan*”, *Skripsi* (Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, 2019).
- Reza Wahyu Prima, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan, *Jurnal Jom Fekon*, Vol 4 No. 1, Februari 2017.
- Partino dan Idrus, *Statistik Inferensial*, Yogyakarta: Safiria Insania Press, 2010.
- Permatasari Eci, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang” *Skripsi*, UIN Raden Patah, 2017.
- Pratama Azhuar Harry, “Pengaruh tingkat Pendidikan Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel cabang Syariah Palembang”, *Skripsi*, Palembang, Universitas Islam Negeri Raden Patah Palembang, 2017.
- Prayitno, Dwi, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Yogyakarta: Andi, 2012.
- Widarjono Agus, *Analisis Statistika Terapan*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2010.
- Wirawan, Ketut Edy, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* Vol. 4 Tahun 2016.
- Yusuf, Muri, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenada Media, 2016.
- Yunita Cut, et. all. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Aceh, (*Jurnal Akuntansi*) Vol 1 No. 2 Tahun 2013.



Perpustakaan **UIN Mataram**

Lampiran 1:**KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Wr Wb

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I

Di Tempat

Dengan Hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia KCP Gerung”. Sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi S1 Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mataram.

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.

Penulis



Nurussa'idah

NIM. 180502098

A. PETUNJUK PENGISIAN

- Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- Berilah tanda checklist (\checkmark) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai hati nurani anda
- Ada empat alternatif jawaban, yaitu :

Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
Setuju	(S)	Skor 4
Kurang Setuju	(KR)	Skor 3
Tidak Setuju	(TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor 1

B. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : 20-30 Tahun 31-40 Tahun
 41-50 Tahun
- Lama Bekerja di Perusahaan ini : 0-1 Tahun 2-4 Tahun
 5-6 Tahun diatas 6 Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA S1
 Diploma S2
- Jabatan

C. PERNYATAAN**KUESIONER**

Pendidikan						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	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.					
5	Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan.					

Pengalaman Kerja						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Lamanya masa kerja seseorang dapat membantu memahami tugas-tugasnya dengan baik.					
2	Semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki maka akan mudah dalam melaksanakan pekerjaannya.					
3	Keterampilan yang dimiliki akan mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
4	Dapat menguasai peralatan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan untuk menunjang aktivitas kerja.					
5	Mampu menyelesaikan jenis tugas yang berbeda-beda untuk memperoleh hasil yang lebih baik.					

Lingkungan Kerja						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Hubungan antar karyawan terjalin harmonis.					
2	Setiap ruang kerja antar karyawan tidak kedap suara.					
3	Pencahayaan dan sirkulasi udara setiap ruangan baik.					
4	Keamanan ruang kerja setiap karyawan terjamin.					
5	Terbentuknya sikap menghormati atau saling menghargai antar karyawan.					
6	Perusahaan memberikan reward atas prestasi kerja.					
7	Perusahaan memberikan intensif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan.					

Kinerja						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan.					
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	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang disyaratkan.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 2:

b. Skor Jawaban Angket Variabel Pendidikan

No	PENDIDIKAN (X)					Total X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	
1	4	5	4	3	5	21
2	5	4	5	4	4	22
3	5	4	4	3	4	20
4	5	5	4	4	3	21
5	4	4	5	4	3	20
6	4	4	5	5	3	21
7	4	5	4	5	5	23
8	5	4	5	4	4	22
9	5	5	4	3	4	21
10	4	4	5	4	5	22
11	5	4	4	3	4	20
12	4	5	5	4	4	22
13	4	4	4	5	3	20
14	5	4	4	4	4	21
15	4	4	4	3	4	19
16	4	5	5	5	3	22
17	5	4	4	3	4	20
18	3	4	5	4	5	21
19	3	4	3	5	5	20
20	3	4	5	4	4	20
21	2	5	4	4	3	18

Lampiran 3:

c. Skor Jawaban Angket Variabel Pengalaman Kerja

No	PENGALAMAN KERJA (X)					Total X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	
1	4	5	4	5	3	21
2	5	4	5	4	4	22
3	4	4	4	5	3	20
4	4	4	5	4	4	21
5	5	5	4	4	5	22
6	5	4	5	5	3	22
7	5	3	4	3	5	20
8	5	3	4	5	4	21
9	4	5	5	4	5	22
10	5	4	3	4	4	20
11	4	5	5	3	4	21
12	5	4	3	5	5	22
13	5	3	4	5	3	20
14	5	4	5	3	4	21
15	4	5	3	5	4	22
16	5	3	5	4	4	21
17	5	5	4	3	4	22
18	4	4	5	4	4	21
19	4	4	3	5	4	20
20	5	4	4	5	4	22
21	5	4	3	4	5	21

Lampiran 4:

d. Skor Jawaban Angket Variabel Lingkungan Kerja

No	LINGKUNGAN KERJA (X)							Total X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	
1	4	5	5	4	4	4	3	29
2	5	4	4	5	4	4	4	30
3	4	4	3	4	4	5	4	28
4	5	5	4	4	3	4	4	29
5	4	3	3	5	5	4	4	28
6	5	4	4	4	4	5	4	30
7	4	5	4	5	4	3	4	29
8	5	4	4	4	5	4	4	30
9	4	4	4	3	5	4	4	28
10	4	4	5	4	4	3	4	28

11	5	4	4	5	4	4	3	29
12	4	5	5	4	4	4	4	30
13	4	5	4	5	3	4	4	29
14	5	4	4	3	4	5	3	28
15	4	5	5	4	4	4	4	30
16	5	3	5	4	5	4	3	29
17	4	5	5	3	4	3	4	28
18	5	4	4	5	4	4	4	30
19	4	5	3	4	4	5	4	29
20	5	3	5	5	4	4	4	30
21	4	5	4	4	4	4	4	29

Lampiran 5:

e. Skor Jawaban Angket Variabel Kinerja Karyawan

No	KINERJA KARYAWAN (Y)					Total X
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	4	4	5	3	21
2	5	4	5	4	4	22
3	4	4	3	5	5	21
4	5	4	4	5	5	23
5	5	4	4	5	4	22
6	4	5	4	3	4	20
7	4	4	4	5	5	22
8	4	4	3	4	5	20
9	5	5	3	4	4	21
10	5	4	4	5	4	22
11	5	4	5	3	4	21
12	5	5	4	4	4	22
13	4	4	4	4	4	20
14	5	4	3	5	4	21
15	5	3	4	4	4	20
16	4	5	4	3	5	21
17	5	5	4	4	4	22
18	3	4	5	4	4	20
19	5	4	4	5	4	22
20	4	5	4	3	5	21
21	4	4	5	4	4	21

Lampiran 6:

- a. Uji Reliability Variabel Pendidikan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,770	,444	5

Lampiran 7:

- b. Uji Reliability Variabel Pengalaman Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,761	,042	5

Lampiran 8:

- c. Uji Reliability Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
,761	,212	7

Lampiran 9:

d. Uji Reliability Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,761	,042	5

Lampiran 10:**Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,39867487
	Most Extreme Differences	Absolute Positive
	Negative	-,125
Test Statistic		,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,198 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 11:

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengalaman_Kerja	,963	1,039
Pendidikan	,967	1,034
Lingkungan_Kerja	,994	1,007

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 12:

c. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,040	10,115		2,574	,020
Pengalaman_Kerja	,025	,268	,022	,093	,927
Pendidikan	,113	,164	,161	,688	,501
Lingkungan_Kerja	-,323	,292	-,257	-1,109	,283

Lampiran 13:

d. Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	38,626	19	2,033	4,066	,374
Linearity	,000	1	,000	,000	1,000
Deviation from Linearity	38,626	18	2,146	4,292	,365
Within Groups	,500	1	,500		
Total	39,126	20			

Lampiran 14:**Uji Hipotesis**

a. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.045	12.315		1.141	.270
Total.X1	.144	.064	.501	2.232	.039
Total.X2	.050	.329	.433	2.151	.040
Total.X3	.375	.398	.405	1.941	.042

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber Pengolahan Data SPSS 23, 2022

Lampiran 15:

b. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.362	3	3.454	1.786	.000 ^a
	Residual	32.876	17	1.934		
	Total	43.238	20			

a. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X2, Total.X1

b. Dependent Variable: Total.Y

Lampiran 16:**Koefisien Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.205	1.391

a. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X2, Total.X1