

**Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende
Skripsi**



Oleh

Fatika Tri Ningsih
NIM. 170502316

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
TAHUN 2021**

**Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende
Skripsi
Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Mataram
Untuk melengkapi persyaratan mencapai gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh

Fatika Tri Ningsih
NIM. 170502316

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
TAHUN 2021**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

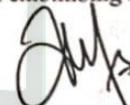
Skripsi oleh: Fatika Tri Ningsih, NIM:170502316 dengan judul " Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende".

Disetujui pada tanggal:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dewi Sartika Nasution, M.Ec.
NIP.197912022011012007


Any Tsalasatul Fitriyah, S.S., M.Si.
NIP.196812312014111025

Perpustakaan UIN Mataram

NOTA DINAS

Hal : Ujian Skripsi

Mataram 2021

Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
di Mataram

Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi, kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama Mahasiswa : Fatika Tri Ningsih

NIM : 170502316

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Judul : Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende

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.

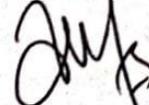
Wassalamu'alaikum, Wr.Wb

Pembimbing I



Dewi Sartika Nasution, M.Ec.
NIP. 197912022011012007

Pembimbing II



Any Tsalasatul Fitriyah, S.S., M.Si.
NIP. 196812312014111025

PENGESAHAN

Skripsi oleh: **Fatika Tri Ningsih**, NIM: 170502316 dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende", telah dipertahankan di depan dewan penguji jurusan **Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram** pada tanggal

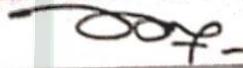
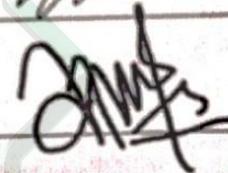
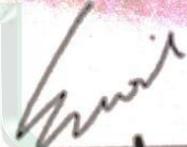
Dewan Penguji

Devi Sartika Nasution, M.Ec.
(Ketua Sidang/Pemb.I)

Any Triandental Fitriyah, S.S., M.Si.
(Sekretaris Sidang/Pem. II)

Drs. Ma'ruf, S.H., M.Ag
Penguji I

Dr. Saandi, M.Si.
Penguji II



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Ahmad Amir Aziz, M.Ag

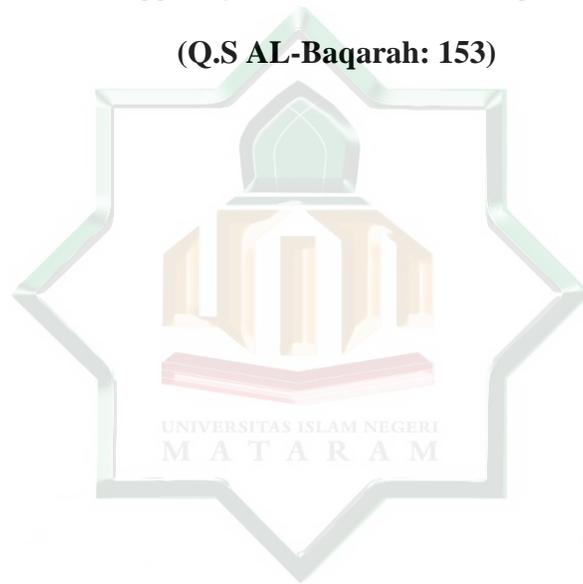
NIP. 197111041997031001



MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman. Jadikanlah sabar dan sholat mu sebagai penolong mu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”.

(Q.S AL-Baqarah: 153)



Perpustakaan UIN Mataram

PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT. Dengan nikmat dan karunia yang telah diberikan oleh Allah SWT, sehingga kemudahan dan kelancaran yang bisa saya rasakan dalam penyusunan karya yang sederhana ini dengan penuh kerendahan hati, saya persembahkan karya sederhana ini kepada:

1. Untuk kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Fausan Kasim Liga dan Ibundaku Syariat Ahmad, yang tiada henti-hentinya mendoakan dan memberikan kasih sayang yang tulus serta dorongan moral dan materi kepada anakmu ini.
2. Untuk orang-orang yang kucintai dan mencintaiku, adik-adikku Ahmad Fauzi Liga, kakak-kakakku tercinta Faruk Awaludin Liga, Syahransyah Liga, semuanya, seluruh keluarga besar H Hasan Dan Liga. Terimakasih atas motivasi dan doa yang tiada henti dan tidak pernah meminta balasan apapun.
3. Dosen pembimbing I dan Pembimbing II (Dewi Sartika Nasution, M.Ec. dan Any Tsalasatul Fitriyah, S.Si., M.Si.) terimakasih telah membimbing dan membantu saya dalam mengerjakan skripsi ini.
4. Untuk sahabat-sahabat kutercinta, (Ifa Sofia, Irfan Fadila, Purnama Bowo, Rosanti Arisanti, Fatima B Gani, Joharia, Watty dan Nanang Irawan) terimakasih telah membantu dan memberikan semangat, motivasi kepada saya.

5. Untuk Orang Terkasih, (Indra Bayu, Suparlan Sumitro dan Muhamad Syawaludin Sumbay) terimakasih telah membantu memberikan semangat, motivasi kepada saya.
6. Untuk teman-teman kelasku tercinta (kelas H Perbankan Syariah angkatan 2017) yang membuatku merasa lebih berarti dalam proses menuntut ilmu, terimakasih dukungan kalian, motivasi, candatawa kalian. I Love You All.
7. Untuk almamaterku tercinta UIN Mataram, saya bangga menjadi bagianmu.



Perpustakaan UIN Mataram

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur yang tak terhingga penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa selalu tercurahkan kepada Nabi kita Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan, motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dewi Sartika Nasution, M.Ec. (Pembimbing I) dan Any Tsalasatul Fitriyah, S.Si., M.Si. (Pembimbing II), yang selalu sabar memberikan bimbingan, arahan dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini;
2. Bapak Din Hary Fitriadi M.Ag. wali dosen, yang selalu memberikan saran serta motivasi.
3. Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mataram, Dewi Sartika Nasution, M.Ec.
4. Dr. H. Ahmad Amir Aziz, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mataram.
5. Prof. Dr. H. Mutawali, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Mataram.

6. Kedua orang tuaku Bapak Fausan Kasim Liga dan Ibu Syariat Ahmad yang menjadi penyemangat bagi saya. Keluarga Besar H Hasan Dan Liga. yang selalu mendukung dan telah mendoakan untuk terselesainya skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah angkatan 2017 khususnya kelas H yang menemani selama 4 tahun belajar bersama di kampus UIN tercinta.
8. Kepala Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende narasumber yang telah memberikan data dan informasi mengenai objek penelitian.

Demikian sekilas kata pengantar dari penulis. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan. Akhirnya, hanya kepada Allah segala kebaikan dikembalikan, karena dialah yang Maha Luas ilmu-Nya lagi Maha sempurna. Semoga skripsi ini senantiasa bermanfaat bagi para pembaca, Aamiin.

Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN LOGO.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
.....	
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	19
B. Rumusan Masalah	23
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	23
1. Tujuan Penelitian	23

2. Manfaat Penelitian	23
a. Manfaat Teoritis	23
b. Manfaat Praktis	23
D. Definisi Operasional	24
1. Pendidikan.....	25
2. Pengalaman	25
3. Lingkungan Kerja	25
BAB II PEMBAHASAAN	
A. Kajian Pustaka.....	26
F. Kerangka Berpikir	30
1. Kinerja Karyawan.....	30
a. Pengertian Kinerja	31
b. Faktor-fakor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	31
c. Indikator-indikator kinerja karyawan.....	32
2. Pendidikan.....	33
a. Pengertian Pendidikan.....	33
b. Indikator Pendidikan.....	33
3. Pengalaman	34
a. Pengertian Pengalaman	34
b. Faktor yang mempengaruhi pengalaman	35
c. Indikator Pengalaman.....	36
4. Lingkungan Kerja	37
a. Pengertian Lingkungan.....	37
b. Indikator Lingkungan.....	38
a. Faktor yang mempengaruhi lingkungan.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metodologi Penelitian.....	43
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	43

B. Populasi dan Sempel.....	43
1. Populasi.....	43
2. Sampel.....	43
C. Waktu dan Tempat Penelitian.....	44
D. Variabel Penelitian	44
1. Variabel Bebas.....	44
2. Variabel Terikat.....	44
E. Sumber Data	45
1) Data Primer.....	45
2) Data Sekunder.....	45
F. Instrumen Penelitian	46
G. Metode Pengumpulan Data	47
a. Kuesioner.....	47
b. Observasi.....	47
c. Dokumentasi	47
H. Teknik Analisis Data	48
a. Uji Validitas.....	48
b. Uji Realibilitas.....	48
c. Uji Asumsi Klasik.....	48
1. Uji Multikolinearitas.....	50
2. Uji Heteroskedasistitas.....	50
3. Normalitas.....	52
d. Analisis Regresi Linier Berganda.	53
e. Uji Hipotesis	54
1. Uji T.....	54
2. Uji F.....	55
f. Koefisien Determinasi.....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambar Objek Penelitian.....	57
--	-----------

B. Deskripsi Data Responden.....	64
C. Deskripsi Variabel.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN	86
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	91



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR TABEL

- Tabel 4.1 Karakteristik Masa Kerja Responden ,45.
- Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden,46.
- Tabel 4.3 Karakteristik Usia Responden,47.
- Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir,48.
- Tabel 4.5 Karakteristik Jurusan Pendidikan Responden,49.
- Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Tingkat Pendidikan (x1), 50.
- Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (x2),54.
- Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (x3), 59.
- Tabel 4.9 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (y), 62.
- Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas,66.
- Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas, 67.
- Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda, 72.
- Tabel 4.16 Hasil T, 74.
- Tabel 4.17 Hasil Uji F, 77.

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 4.12 Grafik *p-p plot*, 69.
- Gambar 4.13 Uji Heteroskedastitas, 70.
- Gambar4.14 Uji Multikolinearitas,71.



Perpustakaan UIN Mataram

PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK BRI UNIT NUSANTARA ENDE.

Oleh

Fatika Tri Ningsih

170502316

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan sangat menguntungkan perusahaan sebaliknya, kinerja yang buruk akan merugikan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kualitas pendidikan dan pengalaman pada karyawan yang telah diperoleh oleh karyawan serta memperhatikan lingkungan perusahaan yang baik agar terciptanya lingkungan kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan jadi lebih baik. Kualitas kinerja tidak hanya didukung dari materi melainkan juga dari non materil (fasilitas perusahaan).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman dan lingkungan terhadap kinerja kerja karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 responden. Penelitian ini menggunakan angket yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende. Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial 1) variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende. 2) variabel pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende. 3) Variabel lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4) variabel pendidikan, pengalaman dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Kata kunci : Pendidikan, pengalaman, lingkungan kerja , karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Era globalisasi saat ini karyawan merupakan aset yang sangat penting dengan kata lain merupakan salah satu elemen yang terpenting dalam satu perusahaan dan harus di perhatikan ialah Karyawan itu sendiri sebagai sumber daya manusia (SDM) Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk mencapai hasil kinerja yang baik agar perusahaan mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan sangat penting dalam Perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan sangat menguntungkan perusahaan sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan merugikan perusahaan. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *ProfitOriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategis planning*) suatu organisasi.¹

Menurut Kasmir terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja jaryawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi

¹Irham fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 2.

kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.²

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantara lainnya ialah pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berprestasi, karena memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan meningkatkan kinerja perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja.

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.³

Selain pendidikan ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja ialah pengalaman kerja, pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan. Seperti kata pepatah bahwa pengalaman adalah guru yang baik. Pengalaman memungkinkan seseorang menjadi tahu dan hasil tahu ini kemudian disebut pengetahuan⁴. Sedangkan

² Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm 46

³ Rori, dkk, Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Mandado, *Jurnal EMBA VOL.2, No.2, 2014*, hlm 1284

⁴ Vardiansyah, Dani, *Filsafat Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar* (Jakarta: indeks,2008), hlm 3.

pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan⁵

Menurut Handoko mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah tentang penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan, yang mana pengalaman kerja hanya bisa didapatkan ketika di tempat kerja.⁶

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.⁷

Teori oleh Soekidjo menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dari seseorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, yang mana pendidikan di dalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi

⁵Manulang, *Manajemen personalia* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2005), hlm 15.

⁶Handoko, T.Hani, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi* : Edisi 1 (Yogyakarta : BPFE, 2014) hlm.24.

⁷Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu, ” Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja”, Universitas Muhamadya Sumatra Utara, Medan, Vol. 2, No. 1, 2019, hlm 94.

Bank BRI Unit Nusantara Ende dalam merekrut karyawan dilihat dari segi pendidikan salah satunya yang diutamakan pada bank BRI Unit Nusantara Ende adalah SE, dan S.AK, berdasarkan observasi awal pendidikan karyawan di bank BRI Unit Nusantara Ende lebih banyak pendidikan yang diluar SE dan S.AK, itu membuktikan bahwa bank BRI Unit Nusantara Ende tidak mengutamakan pendidikan dalam merekrut karyawan, pada dasarnya pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan SE atau S.AK, akan berbeda dengan karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan ST, Spd atau Sos. Bank BRI Unit Nusantara Ende juga mengadakan pelatihan (*training*) untuk menentukan layak atau tidak menjadi karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende.⁸

Selain pendidikan, Pengalaman merupakan salah satu faktor yang penting, berdasarkan observasi awal karyawan di Bank BRI Unit Nusantara Ende dalam bidang pengalaman dan bidang pendidikan tidak menjadi tolak ukur dalam merekrut karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende. Rekrutmen untuk calon karyawan di Bank BRI Unit Nusantara Ende tergantung dari jalur masuk yang ditempuh oleh calon karyawan, jika melalui kantor pusat pengalaman tidak diprioritaskan sedangkan jika melalui jalur masuk cabang pengalaman diprioritaskan.

Lingkungan kerja Bank BRI Unit Nusantara Ende sangat bagus untuk dilihat, rapi dan juga bersih. Karyawan BRI Unit Nusantara Ende juga memiliki hubungan yang baik antara sesama karyawan maupun dengan nasabah. Peralatan yang ada di

⁸ Wawancara awal pada 23 Oktober 2020

Bank BRI Unit Nusantara Ende cukup membantu dalam hal pekerjaan karyawan BRI Unit Nusantara Ende⁹ Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, Maka konsep yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

“Pengaruh Pendidikan, pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dikemukakan rumusan masalah yaitu Apakah pendidikan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Nusantara Ende?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Sesuai dengan latar belakang rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Nusantara Ende.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Bank BRI Unit Nusantara Ende

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Bank BRI Unit Nusantara Ende dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Ende Bank BRI Unit Nusantara Ende

⁹Observasi Awal pada 23 Oktober 2020

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Bank BRI Unit Nusantara Ende

c. Bagi Penulis

Penulis mendapatkan pengalaman penelitian di Bank BRI Unit Nusantara Ende dan memperluas wawasan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Definisi Operasional

1. Pendidikan

pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan. Selanjutnya Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 14 tentang sistem pendidikan nasional mengartikan bahwa pendidikan merupakan upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana supaya peserta didik dapat mengembangkan potensinya untuk meningkatkan kemampuan dan keterlampilan dimasa

depan.¹⁰ Yang menjadi indikator dalam pendidikan ialah pendidikan umum dan pendidikan kejuruan.¹¹

2. Pengalaman kerja

Pengertian pengalaman kerja menurut Bill Foster merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.¹² Yang menjadi indikator-indikator dalam pengalaman kerja ialah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil¹³

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan perkerjaan.¹⁴ Yang menjadi indikator-indikator dalam lingkungan kerja ialah fasilitas kerja, hubungan kerja, gaji dan tunjangan.¹⁵

¹⁰Andika Dwi Putra Pamungkas Dkk, “*Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Kerja*” Universitas Brawijaya, Malang, Vol.43 No.1, 2017, hlm.98

¹¹ Citra Rahayu, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan PT Antam Pomalaa” *Skripsi* Universitas Halu Oleo, Kendari, 2017, hlm 13.

¹²Syafarudin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (yogyakarta: BPFE.2001), hlm. 22

¹³ Bill Foster, *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan* (Jakarta: PPM, 2001), hlm, 43

¹⁴Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (Surabaya: Cv. Jakad Publishing, 2018), hlm.41

¹⁵ Nuryani Ratnaningsih, *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta*, (Yogyakarta: *Skripsi*, 2013), hlm,18.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas secara keseluruhan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan.¹⁶ Indikator-indikator kinerja karyawan ialah kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan.¹⁷



Perpustakaan UIN Mataram

¹⁶A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hlm.67

¹⁷Lijian Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet 1*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016) hlm.492

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

Kajian pustka adalah penelusuran terhadap studi atau karya-karya terdahulu yang terkait untuk menghindari duplikasi, plagiasi, serta menjamin keaslian dan keabsahan penelitian yang dilakukan, berdasarkan pengamatan dan penelusuran peneliti bahwa penelitian yang dianggap terkait yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut :

1. Cristiana Novianty Tulus (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan “ studi kasus di kantor BRI Cabang Ruteng. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adaalah jenis penelitian kuantitatif Asosiatif. Pada penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan yaitu, lingkungan kerja, budaya organisasi (Independen variabel) dan kinerja Karyawan (dapenden variabel). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menegatahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya Organisasi pada Bank BRI kantor cabang Ruteng.¹⁸

Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Perbedaan dari

¹⁸Cristiana Novianty Tulus, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi pada Bank BRI Kantor Cabang Ruteng”, (*Skripsi*, FEB Universitas Santa Dahrma, Yogyakarta, 2019).

penelitian ini adalah Objek penelitiannya. Penelitian Cristiana Novianty Tulus objek penelitiannya di Bank BRI kantor cabang Ruteng. Sedangkan penelitian yang di angkat oleh peneliti objeknya pada Bank NTT kantor cabang Ende.

2. M. Agus Hermawan (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam Perspektif Ekonomi islam. Studi kasus pada PT Indokom samudra persada. Metode penelitian yaitu metode penelitian kuantitatif yang belandaskan pada filsafat postivisme, metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu metode kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan operasioanal variabel.¹⁹

Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian M. Agus Hermawan menggunakan perspektif ekonomi islam sedangkan peneliti menggunakan persepektif ekonomi umum.

3. Liya Eri Aristanti (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel Intervening” studi kasus karyawan bank syariah mandiri KCP Boyolaly. Jenis penelitian yang digunakan

¹⁹M. Agus Hermawan, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam, di PT Indoko Samudra Persada, (*skripsi*, FEBI UIN Raden Intan Lampung, 2017).

dalam penelitian ini ialah Metode penelitian yang digunakan ialah melalui kuesioner dengan menggunakan jenis analisis path analysis.²⁰

Persamaan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah Objek penelitiannya. Penelitian Liya Eri Aristanti objek penelitiannya karyawan di Bank KCP Mandiri Boyolaly Sedangkan penelitian yang di angkat oleh peneliti objeknya pada karyawan Bank NTT kantor cabang Ende.

4. Widhayu Ningrum dkk (2013) dengan penelitian berjudul “Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan”study kasus Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dari karyawan Joint Operating BodyPertamina-Petro China East JavaYang berjumlah 166 orang, sedangkan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 62 responden. Teknik pengambilan sampling yang digunakan yaitu Proportional Random Sampling, teknik ini digunakan bila populasi mempunyai unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.²¹

²⁰Liya Eri Aristanti “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja dan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan, di Bank KCP Mandiri Boyolaly , (*skripsi*, FEBI IAIN Salatiga,2018).

²¹Widhayu Ningrum dkk, “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan ” Study Kasus Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 6 No. 2 Desember 2013.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti ialah sama-sama meneliti tentang pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan juga menggunakan teknik wawancara langsung dan kuesioner sebagai teknik pengambilan data. Perbedaan adalah terdapat pada teknik pengambilan sampling dan juga terdapat perbedaan antara jenis penelitian.

5. Veronica Hitalessy dkk (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh pendidikan pelatihan dan Pengalaman terhadap kinerja” karyawan study kasus pada PT Seikou Seat Cover. Dalam penelitian yang dilakukan metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel yaitu : Variabel Terikat (dependen variabel) kinerja karyawan bagian garmen di PT. Seikou Seat Cover, serta Variabel Bebas (independen variabel) : tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Seikou Seat Cover bagian garmen yang berjumlah 250 orang. sampel yang diambil sebesar 20 % dari 250 populasi. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian adalah 50 orang karyawan.²²

Persamaan penelitian ini dengan peneliti ialah sama-sama meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, sumber data primer yaitu kuesioner/angket. Perbedaan ialah sampel peneliti tidak berjumlah 100 dikarenakan populasi hanya

²²Veronica Hitalessy dkk, ” Pengaruh pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan” Study Kasus pada PT Seikou Seat Cover. *Jurnal Journal IMAGE* | Volume 7, Number 1, April 2018

berjumlah 35 orang. Sedangkan sampel yang digunakan penelitian ini berjumlah 50 sesuai dengan perhitungan.

B. Kerangka Berpikir

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.²³

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial. Sedangkan faktor nonfinansial meliputi lingkungan kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat.²⁴

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tepat dan sesuai dengan kriteria perusahaan, perusahaan juga harus mampu memenuhi

²³Lijian Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet 1*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016) hlm.481.

²⁴ Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh LingkunganKerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)*, Vol.2 No.1, 2013 (Malikussaleh Industrial Engineering Journal), hlm. 20

kebutuhan dan hak-hak yang harus diterima oleh karyawan tersebut. Demi kesejahteraan dari karyawan tersebut, karena apabila semua kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan baik kebutuhan materi maupun non materi terpenuhi, maka karyawan tersebut juga akan memberikan kinerjanya yang lebih baik untuk perusahaannya dan hal tersebut juga akan memberikan profit untuk perusahaan.²⁵

c. Indikator-indikator kinerja karyawan

- 1) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 2) Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi.
- 3) Keandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.
- 4) Kehadiran merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya²⁶

²⁵Liya Eri Aristant i “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja dan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan, di Bank KCP Mandiri Boyolaly , (*skripsi*, FEBI IAIN Salatiga,2018).

²⁶Lijian Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet 1*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016) hlm.492

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut George F. Kneller pendidikan memiliki arti luas dan sempit. Dalam arti luas, pendidikan diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak ataupun kemampuan fisik individu. Dalam arti sempit, pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan dari generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi atau lembaga lainnya.²⁷

b. Indikator Pendidikan

Berdasarkan berbagai macam pendapat diatas mengenai pendidikan maka indikator dari pendidikan menurut Liza dan Suktiarti dalam skripsi Citra Rahayu Ningsih indikator pendidikan adalah:

1) Jenjang Pendidikan

- a) Pendidikan formal Yaitu pendidikan yang pernah ditempuh dibangku sekolah baik Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas maupun Perguruan Tinggi yang dapat dibuktikan dengan ijazah kelulusan.

²⁷Helmawari, *Pendidikan Keluarga Teoritis Dan Praktis*, Cet-1, (Bandung: Rosda Karya,2014), hlm. 23.

- b) Pendidikan non formal Yaitu pendidikan yang didapat dengan mengikuti kursus maupun pelatihan.²⁸

3. Pengalaman

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.²⁹

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Selain itu, pengalaman seorang karyawan

²⁸Citra Rahayu, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan PT Antam Pomalaa" *Skripsi* Universitas Halu Oleo, Kendari, 2017, hlm 13.

²⁹Depertemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)* (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), hlm.87

memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.³⁰

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Pengalaman kerja dalam suatu perusahaan yang begitu penting, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah:

- 1) Latar Belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan berkerja. Untuk Menunjukkan apa yang sudah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, memperkirakan dan kapasitas atau kemampuan tanggung jawab dari seseorang
- 3) Sikap dan kebetuhan (*ettitudes and needs*), untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang
- 4) Kemampuan-kemampuan (*analitis* dan *manipulative*) untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan. Tanggung

³⁰SyafaruddinAlwi, *Manajemen SumberDaya Manusia* (Yogyakarta:BPFE,2001),hlm.231

jawab dan wewen frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil yang baik.³¹

c. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster indikator pengalaman kerja adalah:

1) Lama waktu atau masa kerja

Adalah ukuran dimana karyawan dalam menjalankan masa kerja sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan adalah kemampuan yang dimiliki untuk menyerap informasi kemudian diterapkan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan adalah kemampuan fisik atau skill.

3) Jenis Pekerjaan

Semakin banyak jenis tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang maka umumnya akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Adalah kemampuan untuk menggunakan dan menguasai alat-alat guna meningkatkan dalam penyelesaian pekerjaan³²

³¹Nuryani Ratnangsih, Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta, (Yogyakarta: *Skripsi*, 2013), hlm,18.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan selama ditempat kerja baik fasilitas gedung ataupun peralatan yang dibutuhkan dengan melihat dari segi kelayakan ataupun kenyamanan yang diberikan dalam ruang kerjanya untuk menunjang kinerja karyawan tersebut lebih baik.³³

Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.³⁴

³²Bill Foster, *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan* (Jakarta: PPM, 2001), hlm, 43

³³Nela Pima Rahmawanti dkk ..., *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara* Vol.8No.2Maret2014,(Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)) hlm. 02

³⁴Ibid hlm. 4

b. Indikator-indikator lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya:

- 1) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan, ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap, kotor dan lain-lain.
- 2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerjaan akan membuat pekerja melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan terhadap gaji para perkerja.
- 3) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja.³⁵

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

faktor-faktor lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah

sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan kerja

³⁵Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)*, Vol.2 No.1, 2013 (Malikussaleh Industrial Engineering Journal), hlm. 20

7) hubungan karyawan³⁶

Dengan adanya kondisi lingkungan yang tidak efektif maka akan menghambat kinerja karyawan, karena karyawan tidak akan bisa bekerja dengan maksimal ketika kondisi lingkungan yang kurang efektif. Jadi sangat diperlukan dalam perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif, agar para karyawan bisa bekerja dengan maksimal sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.³⁷

5. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman 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.³⁸ Menurut Veithzal

³⁶Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm 46

³⁷*Ibid* hlm 21

³⁸Kadarisma, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Ed 1, Cet.2*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm, 272.

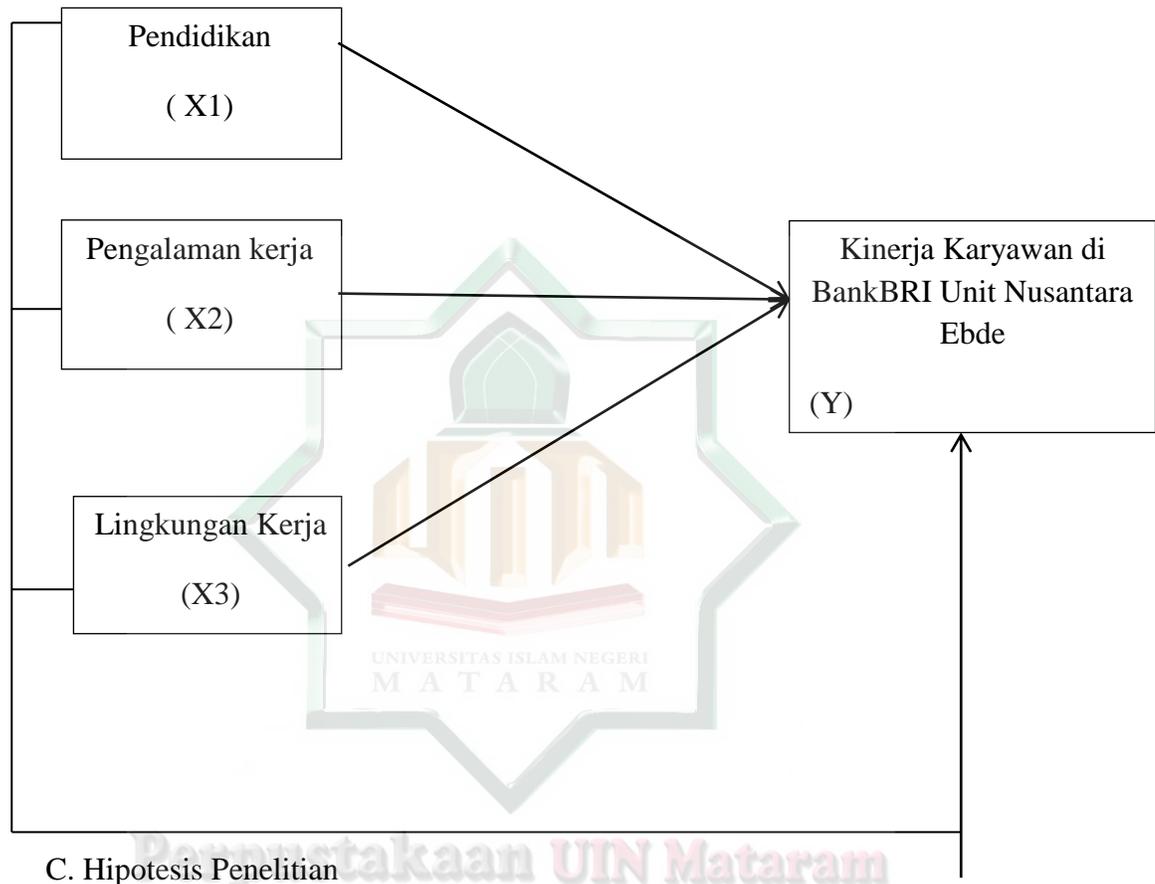
pengalaman, pendidikan yang mendukung maka akan berpengaruh terhadap pencapaian karir pada karyawan.³⁹

Meningkatnya 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 bagus dan karyawan tidak memiliki pengalaman kerja sebelumnya, serta lingkungan kerja pada perusahaan tidak mendukung, akan sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan dan tidak dapat meningkatkan kinerja secara optimal, pengalaman dan pendidikan yang sudah dicapai oleh seseorang karyawan tersebut akan menentukan sejauh mana pencapaian karier dimasa yang akan datang.

Perpustakaan UIN Mataram

³⁹Veithzal Rivai Zainal, et all., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik Ed 3, Cet.7*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015). Hlm, 212.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

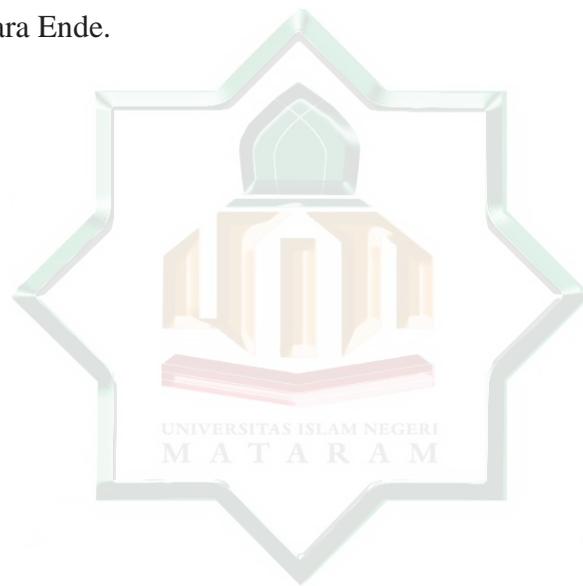


Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran dari penelitian.

Dalam penelitian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Pendidikan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank BRI Unit Nusantara Ende

Ha : Pendidikan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank BRI Unit Nusantara Ende.



Perpustakaan UIN Mataram

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian survei. Penelitian survei merupakan Penelitian kualitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur, atau sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian jawaban yang diperoleh peneliti di catat, diolah, dan di analisis. Pertanyaan terstruktur atau tersistematis tersebut dikenal dengan istilah kusioner.⁴⁰

B. Populasi dan Sempel

1) Populasi

Populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas.⁴¹ Populasinya adalah seluruh karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende yang berjumlah kurang dari 33.

2) Sempel

Sempel ditentukan oleh penelitian berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode dan instrument penelitian disamping pertimbangan waktu, tenaga dan pembiayaan. Sempel penelitian adalah karyawan di Bank BRI Unit Nusantara Ende maka diambil semuanya

⁴⁰Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008) , hlm 143.

⁴¹Deni Darmawan *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013) Hlm, 137.

karena kurang dari 100. Maka semuanya dijadikan sebagai responden untuk mengisi koesioner.

C. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan Pada Bulan Mei sampai Juni 2021. Adapun tempat pengambilan data penelitian dilakukan secara langsung pada BankBRI Unit Nusantara Ende..

D. Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuai yang dijadikan objek penelitian atau yang diteliti, yang dalam hal ini kadang-kadang melibatkan beberapa variabel.

1) Variabel bebas (variabel independen)

Variabel bebas adalah kondisi-kondisi atau karakteristik yang oleh peneliti dimanipulasi dengan fenomena yang diobservasi. Karena fungsi variable ini sering disebut variabel pengaruh, sebab fungsi mempengaruhi variabel lain, jadi secara bebas berpengaruh pada variabel lain.⁴² 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 terikat atau disebut variabel kriteria, menjadi perhatian utama (sebagai Faktor yang berlaku dalam pengamatan) dan sekaligus menjadi

⁴²Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian : Memberikan Bekal Teoritis Pada Mahasiswa Tentang Metodologi Penelitian Serta diharapkan Dengan Melaksanakan Penelitian Dengan Langkah-langkah Yang Benar*, (Jakarta : PT Bumi Aksara 2013) hlm. 199

asaran dalam penelitian. Melalui analisis (menjelaskan variabelitsnya. Memperdiksinya, atau lainnya) terhadap variabel terikat (mencari variabel yang mempengaruhinya) akan menemukan solusi atau pemecahan masalah yang diangkat. ⁴³ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan yang diberi simbol Y.

E. Sumber Data

Sumber data adalah tempat mengambil data, sumber data dalam penelitian ini menurut sugiono, ada dua sumber data yaitu;

a) Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Yang berasal dari responden dan informen. Responden dan informen dalam penelitian ini sendiri ialah Pegawai BRI Unit Nusantara Ende

b) Data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen dan artikel mengenai masalah yang diteliti.⁴⁴

Sumber data yang diambil oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah data primer, dimana peneliti memperoleh semua

⁴³Puguh Suharsono, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*, (Jakarta: PT Indeks, 2009) hlm.37

⁴⁴Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2016) , hlm.63.

data dengan langsung ke lokasi penelitian yaitu Bank BRI Unit Nusantara Ende dan mendapat data secara langsung oleh pegawai Bank BRI Unit Nusantara Ende

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur kejadian (Variabel penelitian) alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian adalah alat yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi penelitian. Yang menjadi instrumen penelitian atau alat peneliti adalah penelitian itu sendiri.⁴⁵ Pada penelitian ini instrumen yang digunakan oleh peneliti ialah kuisisioner atau angket

G. Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian.

a) Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana

⁴⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabet, 2008), hlm.222

pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kinerja kerja.

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, penelitian menentukan sebagai berikut :

- 1) Untuk jawaban sangat setuju responden diberi skor 5
- 2) Untuk jawaban setuju responden diberi skor 4
- 3) Untuk jawaban Netral diberi skor 3
- 4) Untuk jawaban tidak setuju diberi skor 2
- 5) Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

b) Observasi (pengamatan)

Observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Teknik ini dilakukan dengan melihat kondisi dari Bank BRI Unit Nusantara Ende untuk menyusun laporan penelitian.

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara memperoleh data secara langsung dari lokasi penelitian, seperti foto, video, arsip, dokumen dan sebagainya.⁴⁶

Peneliti akan membuat dokumentasi dalam bentuk foto terutama pada saat

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta;Kencana, 2016) , hlm. 90.

memasuki lapangan. Selain itu, juga akan menanyakan dan meminta salinan dokumen-dokumen atau sebagainya yang relevan terhadap penelitian ini selama mendapat izin dari pihak penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara 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 data yang bersifat kuantitatif. Berikut beberapa analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

- 1) Uji keabsahan data
 - a. Uji validitas

Untuk menilai apakah isi instrumen mempunyai validitas yang tinggi atau tidak, maka perlu dilakukan uji validitas. Validitas merupakan ukuran keandalan suatu alat ukur. Instrumen yang telah ditentukan diuji coba pada sampel populasi. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen.⁴⁷

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menguji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05(5%). Artinya,

⁴⁷ Asep Saepu I Hamdi, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Depublish, 2014), hlm. 73.

instrumen dinyatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%.

b. Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil dari pengukuran dapat dipercaya.⁴⁸ Penelitian yang memiliki hasil reliabel, apabila ada kesamaan data pada waktu yang berbeda.⁴⁹ Suatu instrumen dianggap reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian.⁵⁰ Dalam melakukan pengujian reliabilitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Croanbachis Alpha*. Artinya, dikatakan reliabel apabila memiliki *Croanbachis Alpha* lebih dari 0,06 ($>0,06$).

6. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinearitas

Pesamaan regresi sampel yang ideal harus menghindari dari multikolonieritas. Multikonieritas adalah uji asumsi klasik, dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antara variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r).

⁴⁸Asep Saepul Hamdi, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Depublish, 2014), hlm. 74.

⁴⁹Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cet.28, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 348.

⁵⁰Getut Pramesti, *Kupas Tuntas Data Penelitian Dengan SPSS22*, (Jakarta: PTElex

Media Komputindo, 2014), hlm 42

Dengan menggunakan besaran *tolerance* (a) dan *variance inflation factor* (VIF). Ketentuan-ketentuan tersebut sebagai berikut :

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

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel, maka variabel-variabel ini tidak original. Variabel orthohogonal adalah variabel bebas sama dengan nol (0). 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.

b) Heteroskedastistitas

pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastistitas merupakan varian variabel gangguan yang tidak konstan. Masalah

Heteroskedastisitas dengan demikian lebih sering muncul pada data *cross section* daripada *time series*.⁵¹

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, kemudian menyempit), maka mengindikasikan Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Selain itu *scatter plot* banyak metode statistika yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbatas dari masalah Heteroskedastisitas atau tidak, seperti misalnya uji *white*, uji *park*, uji *Glajser*, dan lain-lain pada penelitian ini menggunakan uji *Glajser* untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas atau tidak uji *Glajser* secara umum dinotasikan sebagai berikut.⁵²

$$IeI = bI = b2x2+v$$

Keterangan

⁵¹ Agus Widarjono, *Analisis Statistika Terapan*, (Yogyakarta : UPP STIM YKPN, 2010), hlm.84

⁵² Yeni Supatopo dan Achamd Slamet, *Statistika Infrensial*, (Yogyakarta: ANDI, Ed.1 ,2007), hlm.115

$|e|$ = nilai absolut dari residual yang dihasilkan dengan regresi model.

X_2 = variabel penjelas

Model memiliki masalah Heteroskedastisitas jika variabel penjelas secara statistik signifikan mempengaruhi residual.

c) Normalitas

Uji normalitas atau uji distribusi adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik.⁵³

Uji normalitas atau uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Tujuan dari dilakukan 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 menguji normalitas data ada metode Kolmogorov-Smirnov. Metode ini prinsip kerjanya membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoritik dengan frekuensi distribusi empirik (observasi).

⁵³Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: AMP YKPN, Ed.1, 2001), hlm 112.

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:

- a) Nilai Sig. Atau signifikan atau nilai probabilitas < 0,05
distribusi data adalah tidak normal
- b) Nilai Sig. Atau signifikan atau nilai probabilitas > 0,05
distribusi data adalah normal.

1) 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 linier berganda.

Bentuk umum persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Keterangan

Y= Kinerja karyawan

a= Bilangan Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien Variabel

X₁= Pendidikan

X2= Pengalaman kerja

X3= Lingkungan kerja

e= Nilai eror⁵⁴

2) Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara persial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji signifikat konstanta dan variabel independen. Kriteria yang digunakan sebagai berikut:

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

b. Uji F

⁵⁴Partino dan Idrus, *Statistik Inferensial*, (Yogyakarta: Safiria Insania Press, 2010), hlm.50

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F ini bisa dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance = Anova*). 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 disekitaran rata-ratanya.

F-test digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama atau simultan. Rumusan hipotesisnya:

H₀ : tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y

H₁ : ada pengaruh antara variabel X terhadap y

Pengambilan keputusannya :

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

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

3) 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 memperdiksi variasi variabel dependen.

Adjusted R square adalah *R Square* yang telah disesuaikan. Nilai *Adjusted R square* juga menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen,. *Adjusted R square* biasanya mengukur simbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen.⁵⁵



⁵⁵ Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: AMP YKPN, Ed.1, 2001), hlm 113.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil PT Bank BRI

Awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI. Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat.⁵⁶

Melalui PERPU No. 41 tahun 1960, dibentuk Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan *Nederlandsche Maatschappij* (NHM). Berdasarkan Penetapan Presiden

⁵⁶ <https://bri.co.id/info-perusahaan>. (diakses pada 21 juni 2021, pukul 19:00 WITA).

(Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan. Setelah berjalan satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru tersebut, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim). Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

Visi Bank BRI Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Sedangkan misi Bank BRI ialah:

- a. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.

- b. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktek *Good Corporate Governance (GCG)* yang sangat baik.
- c. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

2. Sistem kepegawaian Bank BRI Unit Nusantara Ende

Berikut ini adalah dijelaskan secara singkat mengenai tugas setiap bagian pada PT. Bank BRI Unit Nusantar Ende

a. Kepala Cabang

Tugas dan wewenang

- 1) Mengelola secara optimal sumber daya cabang agar dapat mendukung kelancaran operasi cabang.
- 2) Mengkoordinir Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tahunan cabang.
- 3) Menetapkan dan melaksanakan strategi pemasaran produk bank guna mencapai tingkat volume atau sasaran yang telah ditetapkan baik pendanaan maupun jasa-jasa.

b. Manajemen Pemasaran

Tugas dan wewenang

- 1) Menyusun target volume sasaran kegiatan kerja (SKK) dan rencana kerja dan anggaran perusahaan (RKAP) tahunan cabang di bidang pemupukan dana.
- 2) Menyusun taktik dan strategi pemasaran produk perbankan kepada masyarakat dan dunia usaha setempat.
- 3) Menyelenggarakan penelitian potensi ekonomi maupun kegiatan usaha setempat.
- 4) Mencari nasabah-nasabah baru dengan memperkenalkan dan menawarkan produk perbankan.
- 5) Menambah hal-hal yang berhubungan dengan penagihan dan pengawasan terhadap nasabah.

Manajemen pemasaran membawahi:

1) Account Officer

Terlaksananya kegiatan pemasaran produk pembiayaan dan jasa-jasa bank kepada masyarakat di wilayah kerjanya dan proses nota analisa pembiayaan dengan memperhatikan prudensialitas dan layanan yang prima.

2) Customer Service Officer

Terselenggaranya pemasaran produk dan jasa BankBRI Unit Nusantar Ende kepada masyarakat dan memberikan

otorisasi sertaverifikasi atas transaksi, dengan layanan sesuai standar service Bank BR Unit Nusantara Ende kepada nasabah maupun investor.

c. Manajer Operasi (Operation Manager)

Tugas dan wewenang

- 1) Menyelenggarakan pelayanan dan pengadministrasian atas transaksi-transaksi jasa perbankan serta pemupukan dana kantor cabang pembantu.
- 2) Menyelenggarakan pembukuan accounting atas transaksi keuangan dikantor cabang pembantu.
- 3) Menyelenggarakan pengadministrasian dan pemantauan atas transaksi di kantor cabang pembantu.
- 4) Menyelenggarakan pelaporan transaksi kegiatan jasa-jasa perbankan, pemupukan dana, posilikuiditas dan pembiayaan dikantor cabang pembantu sesuai pedoman atau ketentuan yang berlaku.

Manajemen operasional membawahi

1. Back Office Officer yang terdiri dari Teller dan Back Office
2. Loan Administration Clerk
3. Trade Service Clerk
4. HR dan GA Clerk

d. Customer service

Tugas dan wewenang

- 1) Mengerjakan dan menyelesaikan semua operasional bank berupa tabungan, deposito, inkaso secara umum maupun operasional pembiayaan dan pembukuan
- 2) Memberikan informasi dan penjelasan kepada nasabah mengenai produk yang ditawarkan oleh bank atau yang ditanyakan oleh nasabah.
- 3) Memberikan pelayanan kepada setiap nasabah dengan berpedoman pada sistem pedoman operasi yang benar sehingga kedua pihak merasa puas.

e. Pelaksana operasi

Tugas dan wewenang

- 1) Memeriksa mutasi harian termasuk
- 2) Memastikan kebenaran *Postiin*.
- 3) Memastikan kebenaran pelaksana kegiatan operasi sesuai dengan pedoman Operasi Bank (POB), surat edaran atau ketetapan dari kantor pusat, cabang dan cabang pembantu.

f. Pengawas Intern dan kepatuhan (*Internal Control & Compliance Officer*)

Tugas dan wewenang

- 1) Membantu kepala cabang dalam melaksanakan fungsi pengawasan kepada cabangnya.
- 2) Melindungi kekayaan harta bank.
- 3) Memelihara kecermatan dan ketelitian dan *accounting*, informasi keuangan serta laporan-laporan lain.
- 4) Memelihara dan meningkatkan efisiensi cabang atau cabang pembantu
- 5) Mendorong dipatuhinya ketepatan atau kebijakan yang digariskan oleh kantor pusat, kantor cabang maupun Bank Indonesia

Pengawasan Intern dan Kepatuhan membawahi
Internal control dan compliance officer

g. Pelaksana Administration pembiayaan (Loan Administration Clerk)

Tugas dan wewenang

- 1) Memastikan bahwa semua pembiayaan, penambahan pembiayaan (*overdraft*) atau *Cross clearing* telah mendapat persetujuan pejabat yang berwenang sesuai dengan *Limit*.
- 2) Memastikan kebenaran administrasi atas pembiayaan yang diberikan.

- 3) Memeriksa kelengkapan dan keabsahan nota administrasi pembiayaan (*legal dokumen*).
- 4) Memastikan bahwa fisik jaminan sesuai dengan nilai dan lokasinya.

h. Teller

Tugas dan wewenang

- 1) Memberikan pelayanan kepada nasabah yang berhubungan dengan penerimaan dan penarikan uang
- 2) Mencatat semua transaksi yang terjadi setiap hari
- 3) Membuat laporan atas transaksi-transaksi yang terjadi kemudian dilaporkan kepada bagian pembukuan.

B. Deskripsi data Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu peneliti menjejelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari jumlah sampel karyawan di Bank BRI Unit Nusantara Ende berikut ini :

1. Masa Kerja

Adapun data mengenai karakteristik masa kerja responden dari karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende.

Tabel 4.1
Karakteristik Masa kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase %
1	Dibawah 1 tahun	0	0
2	1-5 tahun	23	69,7%
3	5-10 tahun	10	30,3%
4	Diatas 15 tahun	0	0
	Total	33	100%

sumber: data primer penelitian diolah 2021

Dari tabel 4.1 diketahui, karakteristik responden berdasarkan masa kerja di Bank BRI Unit Nusantara Ende yang paling mendominasi adalah karyawan yang berkerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 69,7%, dan masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 30,3%,

2. Jenis kelamin Responden

Adapun data mengenai karakteristik jenis kelamin responden dari karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	19	57,6 %
2	Perempuan	14	42,4%
	Total	33	100%

Sumber : data primer penelitian diolah 2021

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa responden yang laki-laki memiliki jumlah 19 orang atau sebanyak 57,6% dan responden perempuan sebanyak 14 orang atau 42,4%.

3. Usia Responden

Adapun data mengenai karakteristik usia responden dari karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik usia responden

No	Usia responden	Jumlah	Presentase
1	Dibawah 20 tahun	0	0
2	20-27 tahun	25	75,8 %
3	28-35 tahun	7	21,2%
4	36-50 tahun	2	6,1%
	Total	33	100%

Sumber : data primer penelitian diolah 2021

Berdasarkan pada tabel 4.3 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan rentang usia responden karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 20-27 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 75,8 % , usia antara 28-35 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 21,2%, sedangkan sisanya adalah responden berusia 36-50 tahun sebanyak 2 orang atau 6,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Bri Unit Nusantara Ende 20-27 tahun atau sebesar 75,8%.

4. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai karakteristik pendidikan terakhir responden dari karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK/Sederajat	4	12,1%
2	Dipolmat	8	24,2 %
3	S1	20	60,6%
4	S2	1	3%
	Total	33	100%

Sumber : data primer penelitian diolah 2021

Berdasarkan pada tabel 4.4 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikanlulusan S1 sebanyak 20 orang atau sebesar 60,6%, SMA/SMK sederajat yaitu sebanyak 4orang atau sebesar 12,1%, sedangkan sisanya dipolmat sebanyak 8 orang atau sebesar 24,2%.

5. Jurusan Pendidikan Responden

Adapun data mengenai karakteristik Jurusan pendidikan terakhir responden dari karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Karakteristik Jurusan Pendidikan Terakhir

No	Jurusan Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	Hukum	3	9,1 %
2	Ekonomi	4	12,1%
3	Pertanian	0	0
4	Teknik	11	33,3 %
5	Perbankan	5	15,2%

6	Akuntansi	8	24.2%
7	Lainnya	2	6 %
	Total	33	100%

Sumber : data primer penelitian diolah 2021

Berdasarkan pada tabel 4.5 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Jurusan pendidikan terakhir responden karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan jurusan teknik yaitu sebanyak 11 orang atau 33,3%, Akuntansi sebanyak 8 orang atau sebesar 24,2%, hukum sebanyak 3 orang atau sebesar 9,1%, ekonomi sebanyak 4 Orang atau 12,1%, dan yang memilih lainnya sebanyak 2 orang atau sebanyak 6%.

C. Deskripsi Variabel

Bagian ini akan mendeskripsikan setiap variabel yang diperoleh dari hasil penelitian berupa pengisian angket hasil jawaban responden di Bank BRI Unit Nusantara Ende Sebanyak 33 Responden yang diambil sebagai sampel. Variabel-variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas), variabel dependen (terikat), variabel independen berupa pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen kinerja karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende.

Pada angket kuesioner di dalamnya terdapat pertanyaan yang menggambarkan mengenai tanggapan atau sikap mereka terhadap item-item pertanyaan pada setiap variabel. Pertanyaan tersebut berupa jawaban-jawaban dengan kategori: sangat setuju (SS), setuju (S), Netral (N), Tidak setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Hasil kuesioner ini merupakan penilaian dari responden berdasarkan apa yang mereka rasakan atau alami selama menjadi karyawan di Bank BRI Unit Nusantara Ende.

1. Variabel Pendidikan

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

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

No	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total
1.	Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende harus belatar belakang pendidikan D3/Dipolma	6	12	14	1	0	33
		18,2	36,4	42,4	3	0	100
		%	%	%	%		%
2	Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende harus belatar belakang	6	12	14	1	0	33
		18,2	36,4	42,4	3	0	100
		%	%	%	%		%

	pendidikan D3/Dipolma							
3	Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende efektif dalam menunjang pekerjaan	8	22	3	0	0	33	
		24,2	66,7	9,1	0	0	100	
		%	%	%	%		%	
4	Ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende harus sesuai dengan bidang kerjanya	5	16	9	1	0	33	
		21,2	48,5	27,3	3	0	100	
		%	%	%	%		%	
5	Menurut sy pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik	7	24	2	0	0	33	
		21,2	72,7	6,1	0	0	100%	
		%	%	%				

Sumber : data primer penelitian diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 menjelaskan bahwa hasil jawaban dari kuesioner variabel tingkat pendidikan sebagai berikut :

a. Tanggapan Responden tentang tingkat pendidikan yang ada di Bank BRI Unit Nusantara Ende yang harus belatar pendidikan D3/Dipolmat, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab netral sebanyak 14 orang atau sebesar 42,4%, dan yang menjawab setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 36,4%, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 18,2 %. Dan yang lainnya menjawab 1 orang atau sebesar 3%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menyetujui tingkat pendidikan karyawan harus belatar belakang D3/Dipolmat.

b. Tanggapan responden tentang tingkat pendidikan yang ada di Bank BRI Unit Nusantara Ende yang harus belatar belakang S1/S2, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab netral sebanyak 14 orang atau sebesar 42,4%, dan yang menjawab setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 36,4%, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 18,2%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menyetujui tingkat pendidikan karyawan harus belatar belakang S1/S2

- c. Tanggapan responden tentang pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende harus sesuai dengan bidang pekerjaannya, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 66,7%, danyang menjawab netral juga sebanyak 3 orang atau sebesar 9,1%, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebanyak 24,2 %. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menyetujui pengetahuan yang dimiliki karyawan efektif dalam menunjang pekerjaan.
- d. Tanggapan responden tentang ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende harus sesuai dengan bidang pekerjaannya, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah yang positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 48,5% dan yang menjawab Netral sebanyak 9 orang atau sebesar 27,3%, sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menyetujui ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaannya.
- e. Tanggapan responden tentang pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai

kedudukan dan karir yang lebih baik, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, dimana mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 72,7% dan menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 33,3%, sedangkan menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau 15,2%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden beranggapan bahwa pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.

2. Variabel Pengalaman kerja (X2)

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

Tabel 4.7

Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja X2

No	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Sebelum berkerja di Bank BRI Unit Nusantara Ende karyawan perlu memperoleh pengalaman terlebih dahulu.	3	7	22	0	0	33
		9,1	21,2	66,7	0	0	100
		%	%	%	%		%
2	Pengalaman berkerja di	4	19	10	0	0	33

	instansi lain mampu	12,1	57,6	30,3	0	0	100
	menambah pengalaman	%	%	%	%		%
	untuk berkerja di Bank BRI Unit Nusantara Ende						
3	Saudara berkomunikasi	9	16	8	0	0	33
	secara efektif, empatik, dan santun terhadap	27,3	48,5	24,2	0	0	100
	nasabah maupun sesama karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende	%	%	%			%
4	Keterlampilan dan	10	21	2	0	0	33
	pengalaman yang saudara miliki mampu membantu	30,3	63,6	6,1	0	0	100
	saudara dalam berkerja di Bank BRI Unit Nusantara Ende	%	%	%			%
5	Setiap karyawan Bank	9	22	2	0	0	33

BRI Unit Nusantara Ende	27,3	66,7	6,1	0	0	100
mampu menguasai peralatan yang disediakan oleh perusahaan	%	%	%	%	%	%

Sumber : data primer penelitian diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 menjelaskan bahwa hasil jawaban kuesioner variabel pengalaman kerja, sebagai berikut :

- a. Tanggapan responden tentang pengalaman berkerja di Bank BRI Unit Nusantara Ende, karyawan perlu memperoleh pengalaman berkerja terlebih dahulu, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif yang artinya karyawan perlu memperoleh pengalaman berkerja terlebih dahulu, dimana mayoritas responden menjawab netral sebanyak 22 orang atau sebesar 66,7% dan yang menjawab setuju sebanyak 7 orang 21,2%, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 atau sebesar 9,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui sebelum berkerja di Bank BRI Unit Nusantara Ende harus memperoleh pengalaman terlebih dahulu.
- b. Tanggapan responden tentang pengalaman berkerja di instansi lain mampu menambah pengalaman karyawan untuk berkerja di Bank BRI Unit Nusantara Ende, terlihat mayoritas responden menjawab

kearah Positif yang artinya karyawan memiliki pengalaman berkerja di instansi lain dapat menambah pengetahuan karyawan dalam berkerja, dimana mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebanyak 57,6% dan netral sebanyak 10 orang atau 30,3% sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pengalaman berkerja di instansi lain mampu menambah pengalaman berkerja di instansi Bank BRI Unit Nusantara Ende.

- c. Tanggapan responden tentang karyawan berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap nasabah maupun sesama karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebanyak 69,7% dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 24,2%, sedangkan yang menjawab sangat netral sebanyak 2 orang atau 6,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap nasabah maupun sesama karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende.
- d. Tanggapan responden tentang keterampilan dan pengalaman yang dimiliki membantu dalam berkerja di Bank BRI Unit Nusantara

Ende, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, dimana mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 63,6% dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 30,3%, sedangkan yang menjawab sangat netral sebanyak 2 orang atau 6,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden karyawan memiliki keterampilan dan pengalaman yang dapat membantu dalam berkerja di Bank BRI Unit Nusantara Ende.

- e. Tanggapan responden tentang karyawan Bank BRI Unit Nusantara mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 66,7% dan yang menjawab dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 27,3%, sedangkan yang menjawab netral sebanyak 2 orang atau 6,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden karyawan bahwa setiap karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

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

Tabel 4.8
Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja X3

No	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	TTS	Total
1	Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende seharusnya memiliki alat-alat kerja yang diperlukan karyawan	21	4	1	0	0	33
		63,6	33,3	3	0	0	100
		%	%	%	%		%
2	Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende sudah memberikan gaji yang layak kepada karyawan sesuai output yang diberikan	25	7	1	0	0	33
		75,8	21,2	3	0	0	100
		%	%	%			%
3	Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende	17	15	1	0	0	33

	seharusnya memiliki	51,5	45,4	3	0	0	100
	karyawan yang mampu	%	%	%			%
	berkerja secara kelompok						
4	Antara Karyawan Bank	20	12	1	0	0	33
	BRI Unit Nusantara Ende						
	harus memiliki hubungan	60,6	36,4	3	0	0	100
	kerja yang baik	%	%	%			%
5	Lingkungan kerja Bank	22	10	1	0	0	33
	BRI Unit Nusantara Ende						
	harus nyaman sehingga	66,7	30,3	3	0	0	100
	dapat meningkatkan	%	%	%			%
	kinerja karyawan						

Sumber : data primer penelitian diolah 2021

- a. Tanggapan responden tentang Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende seharusnya memiliki alat-alat kerja yang diperlukan karyawan. terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 63,6%, dan yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau 33,3%, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Hal ini menggambarkan perusahaan Bank BRI Unit Nusantara seharusnya memiliki alat-alat kerja yang diperlukan karyawan.

- b. Tanggapan responden tentang Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende sudah memberikan gaji yang layak kepada karyawan sesuai output yang diberikan. Terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25orang atau sebesar 75,8%, dan yang menjawab setuju sebanyak 7orang atau sebesar 21,2%, sedangkan yang menjawab netral sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende sudah memberikan gaji yang layak kepada karyawan sesuai output yang diberikan.
- c. Tanggapan responden tentang Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende seharusnya memiliki karyawan yang mampu berkerja secara kelompok. Terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 51,5%, dan yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 45,5%, Sedangkan yang menjawab netral sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Hal ini menunjukkan bahwa sudah seharusnya Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende memiliki karyawan yang mampu berkerja secara kelompok
- d. Tanggapan responden tentang Antara Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende harus memiliki hubungan kerja yang baik, terlihat

bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 60,6%, dan yang menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 36,4%, sedangkan yang menjawab netral sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Hal ini menggambarkan bahwa Antara Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende sudah seharusnya memiliki hubungan kerja yang baik

- e. Tanggapan responden tentang Lingkungan kerja Bank BRI Unit Nusantara Ende harus nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, terlihat bahwa responden menjawab ke arah positif, dimana mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 66,7%, dan yang menjawab setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 30,3, sebagian menjawab 1 orang atau sebesar 3%. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Bank BRI Unit Nusantara Ende sudah nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

Tabel 4.9
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	TTS	Total
1	Kantor Bank BRI Unit Nusantera Ende seharusnya memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan	5	22	2	0	0	33
		27,3	66,7	6,1	0	0	100
		%	%	%			%
2	Kantor Bank BRI Unit Nusantera Ende seharusnya memiliki karyawan yang sesuai standar operasional pada perusahaan (SOP)	24	8	1	0	0	33
		72,7	24,2	3	0	0	100
		%	%	%			%
3	Kantor Bank BRI Unit Nusantera Ende seharusnya memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan	10	20	3	0	0	33
		30,3	60,6	9,1	0	0	100
		%	%	%			%

pekerjaan sesuai yang
disyaratkan

4	Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende seharusnya memiliki karyawan yang bertanggung jawab untuk masuk kerja setiap hari	12	19	2	0	0	33
		36,4	57,6	6,1	0	0	100
		%	%	%			%
5	Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende mempunyai Kemampuan berkerja sama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan	12	19	2	0	0	33
		36,4	57,6	6,1	0	0	100
		%	%				%

Sumber : data primer penelitian diolah 2021

- a. Tanggapan responden tentang Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende seharusnya memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan, terlihat bahwa responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 66,7%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 27,3, sebagian menjawab 2 orang atau sebesar 6,1%. Hal ini menggambarkan bahwa Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende sudah

seharusnya memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan

- b. Tanggapan responden tentang Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende seharusnya memiliki karyawan yang sesuai standar operasional pada perusahaan (SOP), terlihat bahwa responden menjawab ke arah positif, dimana mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 72,7 %, sebagian menjawab setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 24,2 %, dan yang menjawab netral sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Hal ini menggambarkan bahwa Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende sudah seharusnya memiliki karyawan yang sesuai standar operasional pada perusahaan (SOP)
- c. Tanggapan responden tentang Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende seharusnya memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang disyaratkan, terlihat bahwa responden menjawab ke arah positif, dimana mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 60,6 % dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 30,3 %, sedangkan sebagian menjawab netral sebanyak 3 orang atau sebesar 9,1 %. Hal ini menggambarkan bahwa Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende sudah seharusnya memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang disyaratkan
- d. Tanggapan responden tentang Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende seharusnya memiliki karyawan yang bertanggung jawab untuk masuk kerja

setiap hari, terlihat bawah responden menjawab ke arah positif dimana, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57,6 % dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 36,4 %, sebagian menjawab netral sebanyak 2 orang atau sebesar 6,1%. Hal ini menggambarkan bahwa sudah seharusnya karyawan Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende memiliki tanggung jawab untuk masuk kerja setiap hari.

- e. Tanggapan responden tentang Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende mempunyai Kemampuan berkerja sama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan, terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif dimana, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57,6% dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 36,4%, sedangkan yang menjawab 2 orang atau sebesar 6,1%. Hal ini menggambarkan bahwa Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende sudah seharusnya mempunyai Kemampuan berkerja sama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan.

D. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

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

1. Uji Validitas

Berikut adalah hasil analisis uji validitas menggunakan SPSS

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	Pertanyaan total corelation	R _{tabel}	keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	Tingkat pendidikan 1	0,894	0,3388	Valid
	Tingkat pendidikan 2	0,894	0,3388	Valid
	Tingkat pendidikan 3	0,894	0,3388	Valid
	Tingkat pendidikan 4	0,906	0,3388	Valid
	Tingkat pendidikan 5	0,906	0,3388	Valid
Pengalaman Kerja (x2)	Pengalaman Kerja	0,827	0,3388	Valid
	Pengalaman Kerja	0,800	0,3388	Valid
	Pengalaman Kerja	0,811	0,3388	Valid
	Pengalaman Kerja	0,851	0,3388	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	Pengalaman Kerja	0,812	0,3388	Valid
	Lingkungan Kerja	0,641	0,3388	Valid
	Lingkungan Kerja	0,837	0,3388	Valid
	Lingkungan Kerja	0,844	0,3388	Valid
	Lingkungan Kerja	0,899	0,3388	Valid
Kinerja	Lingkungan Kerja	0,828	0,3388	Valid
	Kinerja Karyawan	0,876	0,3388	Valid

Karyawan	Kinerja Karyawan	0,610	0,3388	Valid
(Y)	Kinerja Karyawan	0,863	0,3388	Valid
	Kinerja Karyawan	0,857	0,3388	Valid
	Kinerja Karyawan	0,903	0,3388	Valid

Sumber : data primer penelitian diolah 2021

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel (0,3388) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid

2. Uji Realibilitas

Berikut adalah hasil analisis uji validitas menggunakan SPSS

Tabel 4.11
Uji Realibilitas

Variabel	Realibilitas Coefficient	Alpa	Keterangan
tingkat Pendidikan (X1)	5 item pertanyaan	0,936	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	5 item pertanyaan	0,871	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	5 item pertanyaan	0,868	Reliabel
Kinerja Kerja (Y)	5 item pertanyaan	0,882	Reliabel

Sumber : data primer penelitian diolah 2021

Dari keterangan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach Alpha* $>$ 0,60. dengan

demikian variabel (tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kinerja kerja karyawan) dapat dikatakan reliabel.

E. Uji Asumsi Klasik

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

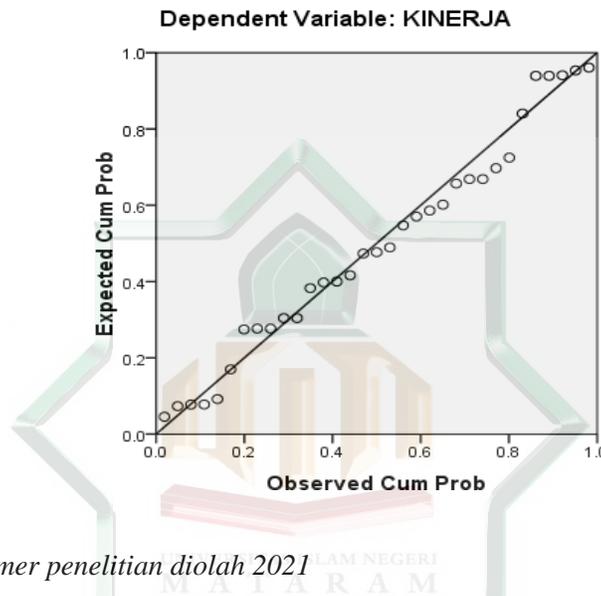
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam modal regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

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

Gambar 4.12

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



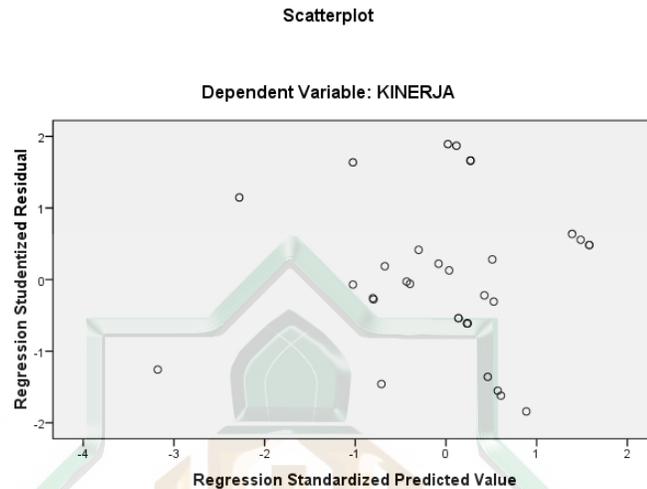
Sumber : data primer penelitian diolah 2021

Berdasarkan pada gambar 4.12 grafik *P-P plot* menunjukkan penyebaran data mengikuti garis normal (garis lurus). Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan modal regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastitas

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

Gambar 4.13
Uji Heteroskedastistas



Sumber : data primer penelitian diolah 2021

Berdasarkan uji Heteroskedastistas dengan grafik *scatterplot* pada gambar 4.13 Menurut Imam Ghozali tidak terjadi Heteroskedastistas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scatterplot*, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Kesimpulannya tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

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

Gambar 4.14
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.600	3.478		1.610	.118		
	PENDIDIKAN	.103	.144	.148	.717	.479	.450	2.220
	PENGALAMAN	.148	.224	.152	.663	.513	.367	2.723
	LINGKUNGAN	.492	.186	.463	2.647	.013	.629	1.591

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data primer penelitian diolah 2021

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

F. 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 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.600	3.478		1.610	.118
	PENDIDIKAN	.103	.144	.148	.717	.479
	PENGALAMAN	.148	.224	.152	.663	.513
	LINGKUNGAN	.492	.186	.463	2.647	.013

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data primer penelitian diolah 2021

Dari tabel 4.5 dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 0,103, untuk variabel pengalaman sebesar 0,148 dan untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,492, dengan konstanta sebesar 5,600, ini mempunyai arti bahwa variabel pendidikan, pengalaman dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka tingkat kinerja karyawan sebesar 5,600% sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,600 + 0,103X_1 + 0,148X_2 + 0,492X_3 + e$$

Keterangan :

- a. Dari konstanta (a= 5,600) menunjukkan bahwa jika variabel (x)= 0, maka nilai variabel terikat (Y) = 5,600

- b. Nilai koefisien tingkat pendidikan ($x_1 = 0,103$), artinya jika variabel tingkat pendidikan (x_1) mengalami kenaikan atau peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,103. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan
- c. Nilai koefisien pengalaman kerja ($x_2 = 0,148$), artinya jika variabel (x_2) mengalami kenaikan atau peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,148. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan
- d. Nilai koefisien lingkungan kerja ($x_3 = 0,492$), artinya jika variabel (x_3) mengalami kenaikan atau peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,492. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

G. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat fungsi signifikansi pengaruh dari variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) secara parsial. Uji t ini, dalam hasil perhitungan statistik *Ordinary least Square* (OLS)

ditunjukkan dengan t_{hitung} . Secara terperinci t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Uji Statistik t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.600	3.478		1.610	.118
PENDIDIKAN	.103	.144	.148	.717	.479
PENGALAMAN	.148	.224	.152	.663	.513
LINGKUNGAN	.492	.186	.463	2.647	.013

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data primer penelitian diolah 2021

Berdasarkan angka t_{hitung} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n - k)$ atau $(33 - 4) = 29$ sehingga nilai t_{tabel} sebesar 2,045 berdasarkan tabel

di atas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel,

sebagai berikut :

a. Tes hipotesis variabel tingkat pendidikan (x1) terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Nusantara Ende

Dikemukakan hipotesis :

H_0 : variabel tingkat pendidikan (x1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (y)

H_a : variabel tingkat pendidikan (x1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (y)

Dari hasil perhitungan di dapat nilai t_{hitung} sebesar 0,717 < t_{tabel} sebesar 2,045 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,479 > 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa **Ho diterima dan Ha ditolak**, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

b. Tes hipotesis variabel tingkat pengalaman kerja (x2) terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Nusantara Ende

Dikemukakan hipotesis :

Ho : variabel pengalaman kerja (x2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Variabel pengalaman kerja (x2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan di dapat nilai t_{hitung} sebesar 0,663 < t_{tabel} sebesar 2,045 d signifikansi sebesar 0,513 > 0,05 dengan tingkat Maka dapat disimpulkan bahwa **Ho diterima dan H1 ditolak**, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Tes hipotesis variabel tingkat lingkungan kerja (x3) terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Nusantara Ende

Dikemukakan hipotesis :

Ho : variabel pengalaman kerja (x3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Variabel pengalaman kerja (x3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan di dapat nilai thitung sebesar 2,647 >ttabel sebesar 2,045 d signifikansi sebesar 0,13

<0,05 dengan tingkat Maka dapat disimpulkan bahwa **Ha diterima dan Ho ditolak**, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Perpustakaan UIN Mataram

2. Uji F

Uji simultan atau uji F bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan tingkat pendidikan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende.

Tabel 4.17
Uji Statistik F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.187	3	26.062	7.684	.001 ^a
	Residual	98.358	29	3.392		
	Total	176.545	32			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data primer penelitian diolah 2021

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai $7,684 > 2,89$ dengan tingkat probabilitasnya 0,001 yang berada di bawah *alpha* 5% atau $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen tingkat pendidikan, pengalaman dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.443	.385	1.842

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN
Sumber : data primer penelitian diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui nilai korelasi (R^2) sebesar 0,665 ini menunjukkan bahwa korelasi negatif antara variabel dependen dengan variabel independen lemah, hal ini dikarenakan nilai korelasi 0,665 jauh dari angka 1 (satu) sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,385. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel tingkat pendidikan, pengalaman dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Nusantara Ende yang sebesar 38% Sedangkan sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

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

1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Nusantara Ende

Pendidikan diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁵⁷

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende. Dari hasil perhitungan di dapat nilai t_{hitung} sebesar 0,717 < t_{tabel} sebesar 2,045 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,479 > 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa **Ho diterima dan Ha ditolak**, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende. Artinya pendidikan yang ditempuh oleh karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende. Hal tersebut dikarenakan oleh tingkat pendidikan seseorang karyawan tidak menjamin kinerjanya dalam PT Bank BRI Unit Nusantara Ende. Karyawan dengan tingkat

⁵⁷Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2009), hlm 4.

pendidikan yang beragam tetap akan mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga kinerja akan meningkat atau tetap terjaga.

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

2. Pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.⁵⁸

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja

⁵⁸Manulang. *Manajemen Personalia* (Ghalia Indonesia : Jakarta. 1984) hlm 45.

karyawan Bank BRI Unit Nusantar Ende. dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 0,663 < t_{tabel} sebesar 2,045 dan signifikansi sebesar 0,513 > 0,05 dengan tingkat Maka dapat disimpulkan bahwa **Ho diterima dan Ha ditolak**, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende. Pengalaman kerja bisa didapatkan pada saat mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan itu sendiri untuk menambah wawasan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti (2018) yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Henny (2019) yang menyimpulkan bahwa pengalamana kerja secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende

Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan.⁵⁹

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil perhitunganm di dapat nilai thitung sebesar $2,647 > t_{tabel}$ sebesar $2,045$ d signifikansi sebesar $0,13 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa **Ha diterima dan Ho ditolak**, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende. Artinya, lingkungan kerja sangat baik maka kinerja karyawan semakin baik. Lingkungan kerja di Bank BRI Unit Nusantara Ende sudah memiliki alat-alat kerja yang diperlukan, Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende juga sudah memberikan Gaji yang layak kepada karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende, hal ini dibuktikan

⁵⁹Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kepuasan kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (Surabaya: Cv.jakad Publishing, 2018), hlm.41

dengan presentase 75,8% sangat setuju. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriana Eka Wulandari (2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

4. Pengaruh pendidikan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh variabel independen (pendidikan, pengalaman dan lingkungan kerja

) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja. Diketahui bahwa

variabel pendidikan, pengalaman dan lingkungan kerja Uji

simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang

menunjukkan nilai $7,684 > 2,89$ dengan tingkat probabilitasnya

0,001 yang berada di bawah *alpha* 5% atau $0,001 < 0,05$. Hal ini

menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen

tingkat pendidikan, pengalaman dan lingkungan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

Hasil hipotesis membuktikan tidak terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan dan kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Nusantara Ende. Dari hasil perhitungan di dapat nilai t_{hitung} sebesar $0,717 < t_{tabel}$ sebesar $2,045$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,479 > 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis membuktikan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel tingkat pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Nusantara Ende. Dari hasil perhitungan di dapat nilai t_{hitung} sebesar $0,663 < t_{tabel}$ sebesar $2,045$ dan signifikansi sebesar $0,513 > 0,05$ dengan tingkat Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Bank BRI Unit

Nusantara Ende Dari hasil perhitungan di dapat nilai t_{hitung} sebesar $2,647 >$ t_{tabel} sebesar $2,045$ dan signifikansi sebesar $0,13 < 0,05$ dengan tingkat Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

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

1. Bagi Lembaga

- a. Memperhatikan jenjang pendidikan karyawan, misalkan menempatkan karyawan sesuai dengan jenjang pendidikan yang di peroleh seperti pendidikan sarjana (S1,D3), Pendidikan umum (SMA atau SMK), agar mereka dapat melakukan pekerjaan yang diberikan oleh bank tersebut. Dengan demikian pihak lembaga Bank BRI Unit Nusantara Ende dalam merekrut karyawan harus melihat tingkat pendidikan yang dimiliki oleh calon karyawan, agar mereka bekerja secara optimal sesuai bidang pendidikan yang dimiliki.

b. Kualitas pengalaman harus lebih diperhatikan agar memperoleh karyawan yang dapat berkerja sesuai dengan harapan Bank. Bank BRI Unit Nussantara memiliki dua jalur masuk yaitu jika melalui kantor pusat pengalaman tidak menjadi prioritas untuk merekrut karyawan, sedangkan jika melalui jalur masuk cabang, pengalaman menjadi salah satu prioritas, calon karyawan yang sudah pernah magang di Bank BRI Unit Nussantara Ende juga di prioritaskan namun kadar prioritas yang diberikan tidak sama dengan calon karyawan yang sudah memiliki pekerjaan sebelumnya. Karyawan yang belum memiliki pengalaman juga dapat berkerja di Bank BRI Unit Nussantara Ende karena mereka akan dibekali dengan pelatihan yang diberikan Bank kepada Setiap Karyawan.

c. Pihak manajemen Bank BRI Unit Nussantara Ende harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Misalnya melakukan renovasi ketika ada kerusakan, dan juga penting bagi karyawan untuk menjalin hubungan yang baik antar atasan dengan bawahan dan sesama karyawan dengan demikian dapat menciptakan rasa nyaman berkerja dengan lingkungan kerja yang baik

2. Bagi akademik

Disarankan bagi pihak akademik dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemacu semangat agar lebih giat membangun kampus yang lebih baik dan bagi mahasiswa UIN Mataram supaya meningkatkan semangat belajar

3. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan menambah variabel-variabel yang belum digunakan untuk penelitian sehingga mengetahui lebih luas tentang kinerja karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajba. 2020. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Alwi, Syariafudin. 2001. *Manajemen Sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Andika Dwi Putra Pamungkas Dkk, “*Pengaruh pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja kerja*” Universitas Brawijaya, Malang, Vol.43 No.1, 2017.
- Anwar Prabu, Mangkunegara, A. A. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rosda Karya.
- Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap Etos Kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*, (Kediri : Skripsi IAIN Tulung Agung
- Ahmadi Djauzak, 2004. *Peningkatan mutu pendidikan sebagai sarana pembangunan bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka
- Bambang prasetyo dan Lina Miftahul jannah, 2008. *Metode penelitian kuantitatif teori dan aplikasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu,” *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja kerja*”, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, Medan, Vol. 2, No. 1, 2019
- Cristiana Novianty Tulus, “*pengaruh lingkungan kerja dan budaya Organisasi pada Bank BRI kantor cabang Ruteng*”, (*Skripsi*, FEB Universitas Santa Dahrma, Yogyakarta, 2019).
- Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi. 2013. *Metodologi Penelitian : Memberikan bekal Teoritis pada mahasiswa tentang metodologi penelitian serta diharapkan dengan melaksanakan penelitian dengan langkah-langkah yang benar*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Depertemen Pendidikan dan Kebudayaan.2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)* Jakarta: Balai Pustaka.
- Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)*, (Malikussaleh Industrial Engineering Journal). Vol.2 No.1, 2013.
- Eko sujianto, Agus. 2009. *Aplikasi statistik Dengan SPSS 16,0*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen kinerja teori dan aplikasi*. Bandung : Alfabeta.

- Febriana Eka Wulandari “Pengaruh Pendidikan, pengalaman kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja kerja karyawan, di Bank Mandiri Syariah TulungAgung, (*skripsi*, FEBI IAIN TulungAgung,2018).
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T Hani. 1984 . *Manajemen Edisi 1*. Yogyakarta: BPFE
- Hasbullah.2011. *Dasar-dasar pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Husein Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2008. *Pengantar Stastistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode kuantitatif teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: AMP YKPN, Ed.1.
- Leksono, Sonny. 2013. *penelitian kualitatif ekonomi dan metodologi ke metode*, Jakarta : Raja Grafindo.
- M. Agus Hermawan, “pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam Perspektif Ekonomi islam, di PT Indokom samudra persada, (*skripsi*, FEBI UIN Raden Intan Lampung, 2017).
- Nana, sudjana. 2002. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar* . Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nela Pima Rahmawanti dkk .., *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara Vol.8 No.2 Maret 2014*, (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB))
- Partino dan Idrus. 2010. *Statistik Inferensial*. Yogyakarta: Safiria Insania Press.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijian Poltak, 2016. *Manajemen sumber daya manusia cet 1*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2018. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta,
- Subagiyo,Rokmat. 2017. *Metodologi penelitian Ekonomi Islam konsep dan penerapan*. Jakarta : Alim’s publishing.
- Vardiansyah, Dani,. 2008. *Filsafat ilmu Komunikasi : suatu penghantar* . Jakarta: Indek.
- Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistika terapan*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Widhayu Ningrum dkk, “ Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan ” study kasus Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-

PertoChina East Java, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 6 No. 2
Desember 2013.

Vardiansyah, Dani, 2008. *Filsafat ilmu Komunikasi : suatu penghantar* Jakarta:
indeks

Veronica Hitalessy dkk, ” Pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman
terhadap kinerja karyawan” study kasus pada PT Seikou Seat
Cover. *Jurnal Journal IMAGE* | Volume 7, Number 1, April 2018

Yeni Supatopo dan Achamd Slamet. 2007. *Statistika Infrensial*. Yogyakarta:
ANDI, Ed.1



Perpustakaan UIN Mataram

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER

Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende

1. Identitas Responden

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

1) Jenis Kelamin :

a. Laki-laki

b. Perempuan

2) Usia :

a. Dibawah 20 tahun

c. 28-35 tahun

b. 20-27 tahun

d. 36-50 tahun

3) Pendidikan Terakhir :

a. SMA/SMK/Sederajat

c. S1

b. S2

c. Diploma

d. Lainnya (sebutkan)

.....

4) Jurusan pendidikan terakhir

a. Ekonomi

d. Teknik

b. Hukum

e. Perbankan

c. Pertanian

f. Akuntansi

g. Lainnya

5) Masa Kerja

a. Dibawah 1 tahun

c. 5-10 tahun

b. 1-5 tahun

d. Di atas 15 tahun

KUESIONER

Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende

2. Pernyataan Responden

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

Keterangan :

a. Sangat Setuju (SS)

d. Tidak setuju (TS)

b. Setuju (S)

e. Sangat tidak setuju (TTS)

c. Netral (N)

Tingkat Pendidikan						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	TTS
1.	Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende harus belatar belakang pendidikan D3/Dipolma					
2.	Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende harus belatar belakang pendidikan S1/S2					
3.	Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende efektif dalam menunjang pekerjaan					
4.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende harus sesuai dengan bidang kerjanya					
5.	Menurut sy pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih					

	baik					
--	------	--	--	--	--	--

Tingkat Pengalaman						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	TTS
1.	Sebelum berkerja di Bank BRI Unit Nusantara Ende karyawan perlu memperoleh pengalaman terlebih dahulu.					
2.	Pengalaman berkerja di instansi lain mampu menambah pengalaman untuk berkerja di Bank BRI Unit Nusantara Ende					
3.	Saudara berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun terhadap nasabah maupun sesama karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende					
4.	Keterlampilan dan pengalaman yang saudara miliki mampu					

	membantu saudara dalam berkerja di Bank BRI Unit Nusantara Ende					
5.	Setiap karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende mampu menguasai peralatan yang disediakan oleh perusahaan					

Pengaruh Lingkungan Kerja						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	TTS
1.	Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende seharusnya memiliki alat-alat kerja yang diperlukan karyawan					
2	Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende sudah memberikan gaji yang layak kepada karyawan sesuai output yang diberikan					
3	Kantor Bank BRI Unit					

	Nusantara Ende seharusnya memiliki karyawan yang mampu berkerja secara kelompok					
4	Antara Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende harus memiliki hubungan kerja yang baik					
5	Lingkungan kerja Bank BRI Unit Nusantara Ende harus nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan					

Perpustakaan UIN Mataram

Kinerja Karyawan						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	TTS
1.	Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende seharusnya					

	memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai terget yang ditentukan					
2	Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende seharusnya memiliki karyawan yang sesuai SOP (standar operasional) pada perusahaan					
3	Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende seharusnya memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang disyaratkan					
4	Kantor Bank BRI Unit Nusantara Ende seharusnya memiliki karyawan yang bertanggung jawab untuk masuk kerja setiap hari					
5	Karyawan Bank BRI Unit Nusantara Ende mempunyai Kemampuan berkerja sama					

dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan					
---	--	--	--	--	--



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 2 Skor Jawaban Responden

email	Nama	jenis kelamin	Usia
ifha@gmail.com	Sofia	Perempuan	20 - 27 tahun
atikatryliga@gmail.com	Ahamad Fauzi Liga	Laki-laki	20 - 27 tahun
farukawaludin21@gmail.com	Faruk Awaludin liga	Laki-laki	28 - 35 tahun
syahrin@gamil.com	Syahrin Syah	Laki-laki	28 - 35 tahun
irma21@gmail.com	Irma Hafiva	Perempuan	20 - 27 tahun
yuni.more@gmail.com	Wahyuni A more	Perempuan	35 - 50 tahun
nelekelvin@gmail.com	Kelvin Peterson Nele	Laki-laki	20 - 27 tahun
indrabayu@gmail.com	Indra bayu	Laki-laki	20 - 27 tahun
arihadin@gmail.com	Ari Harun Iudtji	Laki-laki	28 - 35 tahun
afiva@gmail.com	Siti afiva Rosiana dewi	Perempuan	20 - 27 tahun
rahmawati@gmail.com	Rahmawati gona	Perempuan	20 - 27 tahun
nayacairunisa@gmail.com	Naya Chairunisa	Perempuan	20 - 27 tahun
fantykhasia@gmail.com	Fanty Nurhayati Khasia	Perempuan	28 - 35 tahun
syawalsumby@gmail.com	Muhamad Syawaludin sumby	Laki-laki	20 - 27 tahun
joharia17@gmail.com	Johoria emelda	Perempuan	20 - 27 tahun
irfan@gmail.com	Muhamad Irfan Fadila	Laki-laki	20 - 27 tahun
elthon@gmail.com	Elthon Manggo	Laki-laki	20 - 27 tahun
nanangirawan@gmail.com	Nanang Irawan	Laki-laki	20 - 27 tahun
irjan@gmail.com	Irjan kola	Laki-laki	20 - 27 tahun
arland@gmail.com	Arland muhardan	Laki-laki	20 - 27 tahun
dodhy@gmail.com	Dodhy Rivaldy pulu lede	Laki-laki	20 - 27 tahun
kevin@gmail.com	Tryoldy Setiawan modjo	Laki-laki	20 - 27 tahun
dilafadila24@gamil.com	Fadila khoruna	Perempuan	28 - 35 tahun

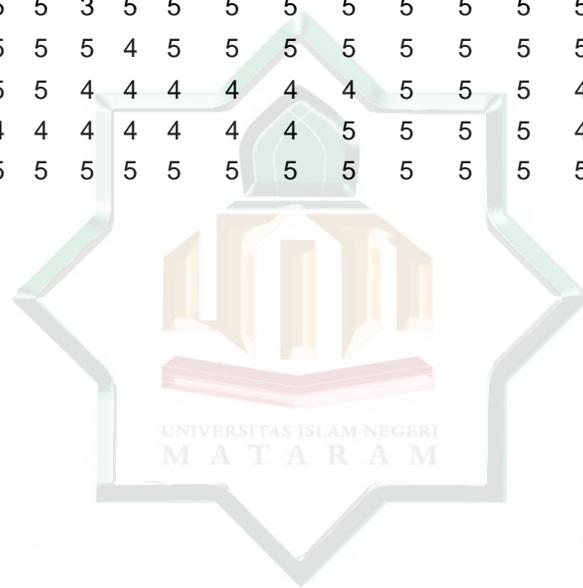
			tahun
mega@gmail.com	Megawati saokori	Perempuan	20 - 27 tahun
bowokimick@gmail.com	Prabowo	Laki-laki	28 - 35 tahun
faikatulinaya@gmail.com	Faikatul inayah	Perempuan	20 - 27 tahun
amor@gmail.com	Krisantus jejanya modha	Laki-laki	20 - 27 tahun
shadik@gmail.com	Muhamad shadik Syarif	Laki-laki	20 - 27 tahun
mentari@gmail.com	Mentari diliyani Pratiwi usaman	Perempuan	20 - 27 tahun
tuti21@gmail.com	Tuti Kirana	Perempuan	20 - 27 tahun
fivisumanty@gmail.com	Fivi sumanty pua geno	Perempuan	20 - 27 tahun
iqba@gmail.com	Iqbal zhulfikar	Laki-laki	20 - 27 tahun
adhy@gmail.com	Ady Ardiansyah	Laki-laki	35 - 50 tahun

Pendidikan terakhir	Jurusan Pendidikan terakhir	Masa Kerja
S1	Teknik komputer	1-5 tahun
Diploma	akuntansi	1-5 tahun
S1	teknik	5-10 tahun
S1	Ekonomi	5-10 tahun
S1	akuntansi	1-5 tahun
S1	akuntansi	5-10 tahun
S1	teknik	1-5 tahun
S1	perbankan	1-5 tahun
S1	akuntansi	5-10 tahun
SMK / SMA Sederajat	akuntansi	1-5 tahun
S1	Ekonomi	1-5 tahun
S1	akuntansi	1-5 tahun
S1	perbankan	5-10 tahun
S1	teknik	5-10 tahun
S1	Hukum	1-5 tahun
SMK / SMA Sederajat	teknik	1-5 tahun
SMK / SMA Sederajat	teknik	1-5 tahun
Diploma	teknik	1-5 tahun

Diploma	akuntansi	1-5 tahun
Diploma	teknik	1-5 tahun
S1	perbankan	1-5 tahun
S1	Hukum	1-5 tahun
S1	Ekonomi	5-10 tahun
Diploma	akuntansi	5-10 tahun
Diploma	Hukum	5-10 tahun
SMK / SMA Sederajat	teknik	1-5 tahun
S1	teknik	1-5 tahun
Diploma	teknik	1-5 tahun
S1	perbankan	1-5 tahun
S1	Ekonomi	1-5 tahun
S1	perbankan	1-5 tahun
Diploma	teknik	1-5 tahun
S2	Manajemen	5-10 tahun

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5
3	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
3	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4

3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

VALID X1

Correlations

	PEN.1	PEN.2	PEN.3	PEN.4	PEN.5	TOTAL
PEN.1 Pearson Correlation	1	1.000**	.717**	.632**	.632**	.894**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33
PEN.2 Pearson Correlation	1.000**	1	.717**	.632**	.632**	.894**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33
PEN.3 Pearson Correlation	.717**	.717**	1	.821**	.821**	.894**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33
PEN.4 Pearson Correlation	.632**	.632**	.821**	1	1.000**	.906**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
N	33	33	33	33	33	33
PEN.5 Pearson Correlation	.632**	.632**	.821**	1.000**	1	.906**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	33	33	33	33	33	33
TOTAL Pearson Correlation	.894**	.894**	.894**	.906**	.906**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	33	33	33	33	33	33

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

VALID X2

Correlations

		PENG.1	PENG.2	PENG.3	PENG.4	PENG.5	TOTAL
PENG.1	Pearson Correlation	1	.721**	.573**	.594**	.526**	.827**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33
PENG.2	Pearson Correlation	.721**	1	.576**	.493**	.406*	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.019	.000
	N	33	33	33	33	33	33
PENG.3	Pearson Correlation	.573**	.576**	1	.568**	.566**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33
PENG.4	Pearson Correlation	.594**	.493**	.568**	1	.903**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.001		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33
PENG.5	Pearson Correlation	.526**	.406*	.566**	.903**	1	.812**
	Sig. (2-tailed)	.002	.019	.001	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33
TOTAL	Pearson Correlation	.827**	.800**	.811**	.851**	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33

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

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

VALID X3

Correlations

	LNG.1	LING.2	LING.3	LING.4	LING.5	TOTAL
LNG. Pearson Correlation	1	.491**	.434*	.406*	.266	.641**
1 Sig. (2-tailed)		.004	.012	.019	.135	.000
N	33	33	33	33	33	33
LING. Pearson Correlation	.491**	1	.594**	.650**	.643**	.837**
2 Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33
LING. Pearson Correlation	.434*	.594**	1	.775**	.631**	.844**
3 Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33
LING. Pearson Correlation	.406*	.650**	.775**	1	.803**	.899**
4 Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000		.000	.000
N	33	33	33	33	33	33
LING. Pearson Correlation	.266	.643**	.631**	.803**	1	.828**
5 Sig. (2-tailed)	.135	.000	.000	.000		.000
N	33	33	33	33	33	33
TOTAL Pearson Correlation	.641**	.837**	.844**	.899**	.828**	1
L Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	33	33	33	33	33	33

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

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

KINERJA

Correlations

	KINERJA.1	KINERJA.2	KINERJA.3	KINERJA.4	KINERJA.5	JUMLAH
KINERJA.1 Pearson Correlation	1	.338	.813**	.673**	.771**	.876**
Sig. (2-tailed)		.054	.000	.000	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33
KINERJA.2 Pearson Correlation	.338	1	.307	.507**	.406*	.610**
Sig. (2-tailed)	.054		.082	.003	.019	.000
N	33	33	33	33	33	33
KINERJA.3 Pearson Correlation	.813**	.307	1	.612**	.790**	.863**
Sig. (2-tailed)	.000	.082		.000	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33
KINERJA.4 Pearson Correlation	.673**	.507**	.612**	1	.727**	.857**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.000
N	33	33	33	33	33	33
KINERJA.5 Pearson Correlation	.771**	.406*	.790**	.727**	1	.903**
Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	.000		.000
N	33	33	33	33	33	33
JUMLAH Pearson Correlation	.876**	.610**	.863**	.857**	.903**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	33	33	33	33	33	33

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

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



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 4 Hasil Uji Realibilitas

REALI X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.941	5

Perpustakaan UIN Mataram

Inter-Item Correlation Matrix

	PEND.1	PEND.2	PEND.3	PEND.4	PEND.5
PEND.1	1.000	1.000	.717	.632	.632
PEND.2	1.000	1.000	.717	.632	.632
PEND.3	.717	.717	1.000	.821	.821
PEND.4	.632	.632	.821	1.000	1.000
PEND.5	.632	.632	.821	1.000	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	PEND.1	PEND.2	PEND.3	PEND.4	PEND.5
PEND.1	.655	.655	.329	.400	.400
PEND.2	.655	.655	.329	.400	.400
PEND.3	.329	.329	.320	.363	.363
PEND.4	.400	.400	.363	.610	.610
PEND.5	.400	.400	.363	.610	.610

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PEND.1	15.6061	7.121	.825	.	.922
PEND.2	15.6061	7.121	.825	.	.922
PEND.3	15.1515	8.258	.850	.	.925
PEND.4	15.4242	7.189	.846	.	.918
PEND.5	15.4242	7.189	.846	.	.918

Perpustakaan UIN Mataram
REALI X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.871	.879	5

Inter-Item Correlation Matrix

	PENG.1	PENG.2	PENG.3	PENG.4	PENG.5
PENG.1	1.000	.721	.573	.594	.526
PENG.2	.721	1.000	.576	.493	.406
PENG.3	.573	.576	1.000	.568	.566
PENG.4	.594	.493	.568	1.000	.903
PENG.5	.526	.406	.566	.903	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	PENG.1	PENG.2	PENG.3	PENG.4	PENG.5
PENG.1	.258	.256	.185	.159	.150
PENG.2	.256	.489	.256	.182	.159
PENG.3	.185	.256	.403	.190	.202
PENG.4	.159	.182	.190	.278	.267
PENG.5	.150	.159	.202	.267	.314

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

PENG.1	15.6061	3.996	.738	.603	.838
PENG.2	16.3939	3.559	.646	.571	.864
PENG.3	15.9394	3.684	.683	.474	.849
PENG.4	15.5758	3.877	.768	.838	.830
PENG.5	15.5152	3.883	.704	.825	.843

REALI X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.868	.869	5

Inter-Item Correlation Matrix

	LING.1	LING.2	LING.3	LING.4	LING.5
LING.1	1.000	.491	.434	.406	.266
LING.2	.491	1.000	.594	.650	.643
LING.3	.434	.594	1.000	.775	.631

LING.4	.406	.650	.775	1.000	.803
LING.5	.266	.643	.631	.803	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	LING.1	LING.2	LING.3	LING.4	LING.5
LING.1	.297	.149	.122	.124	.080
LING.2	.149	.309	.170	.203	.196
LING.3	.122	.170	.267	.224	.179
LING.4	.124	.203	.224	.314	.247
LING.5	.080	.196	.179	.247	.301

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LING.1	18.5455	3.631	.457	.306	.896
LING.2	18.1515	3.133	.730	.545	.831
LING.3	18.0303	3.218	.751	.623	.827
LING.4	18.1818	2.966	.827	.773	.805
LING.5	18.1212	3.172	.718	.686	.834

REALI Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.880	5

Inter-Item Correlation Matrix

	KINERJA.1	KINERJA.2	KINERJA.3	KINERJA.4	KINERJA.5
KINERJA.1	1.000	.338	.813	.673	.771
KINERJA.2	.338	1.000	.307	.507	.406
KINERJA.3	.813	.307	1.000	.612	.790
KINERJA.4	.673	.507	.612	1.000	.727
KINERJA.5	.771	.406	.790	.727	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	KINERJA.1	KINERJA.2	KINERJA.3	KINERJA.4	KINERJA.5
KINERJA.1	.297	.098	.266	.215	.246
KINERJA.2	.098	.280	.098	.157	.126
KINERJA.3	.266	.098	.360	.215	.277

KINERJA.4	.215	.157	.215	.343	.249
KINERJA.5	.246	.126	.277	.249	.343

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA.1	17.5152	3.570	.801	.724	.838
KINERJA.2	17.0303	4.280	.437	.263	.915
KINERJA.3	17.5152	3.445	.769	.728	.844
KINERJA.4	17.4242	3.502	.763	.610	.846
KINERJA.5	17.4242	3.377	.835	.733	.828

Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 5 hasil uji Regresi Linear berganda

REGRESI GANDA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	21.7273	2.34884	33
PENDIDIKAN	19.3030	3.36791	33
PENGALAMAN	19.7576	2.39831	33
LINGKUNGAN	22.7576	2.20837	33

Correlations

		KINERJA	PENDIDIKAN	PENGALAMAN	LINGKUNGAN
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.481	.543	.625
	PENDIDIKAN	.481	1.000	.741	.477
	PENGALAMAN	.543	.741	1.000	.608
	LINGKUNGAN	.625	.477	.608	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA		.002	.001	.000
	PENDIDIKAN	.002		.000	.003
	PENGALAMAN	.001	.000		.000
	LINGKUNGAN	.000	.003	.000	
N	KINERJA	33	33	33	33
	PENDIDIKAN	33	33	33	33
	PENGALAMAN	33	33	33	33
	LINGKUNGAN	33	33	33	33

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665 ^a	.443	.385	1.84165	1.751

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.187	3	26.062	7.684	.001 ^a
	Residual	98.358	29	3.392		
	Total	176.545	32			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.600	3.478		1.610	.118		

PENDIDIKAN	.103	.144	.148	.717	.479	.450
PENGALAMAN	.148	.224	.152	.663	.513	.367
LINGKUNGAN	.492	.186	.463	2.647	.013	.629

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	PENDIDIKAN	PENGALAMAN
1	1	3.976	1.000	.00	.00	.00
	2	.016	15.704	.16	.46	.00
	3	.005	29.333	.74	.33	.29
	4	.004	33.688	.09	.21	.71

a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.7587	24.1976	21.7273	1.56312	33
Std. Predicted Value	-3.179	1.580	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	.350	1.198	.615	.184	33
Adjusted Predicted Value	17.5700	24.0154	21.7272	1.52547	33
Residual	-3.11151	3.23916	.00000	1.75319	33
Std. Residual	-1.690	1.759	.000	.952	33
Stud. Residual	-1.842	1.891	.001	1.032	33
Deleted Residual	-3.69777	3.83318	.00004	2.07309	33
Stud. Deleted Residual	-1.926	1.985	.004	1.062	33
Mahal. Distance	.184	12.560	2.909	2.447	33

Cook's Distance	.000	.289	.049	.074	33
Centered Leverage Value	.006	.393	.091	.076	33

a. Dependent Variable: KINERJA



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 6 hasil Uji Determinasi

DETERMINASI

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.443	.385	1.842

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.187	3	26.062	7.684	.001 ^a
	Residual	98.358	29	3.392		
	Total	176.545	32			

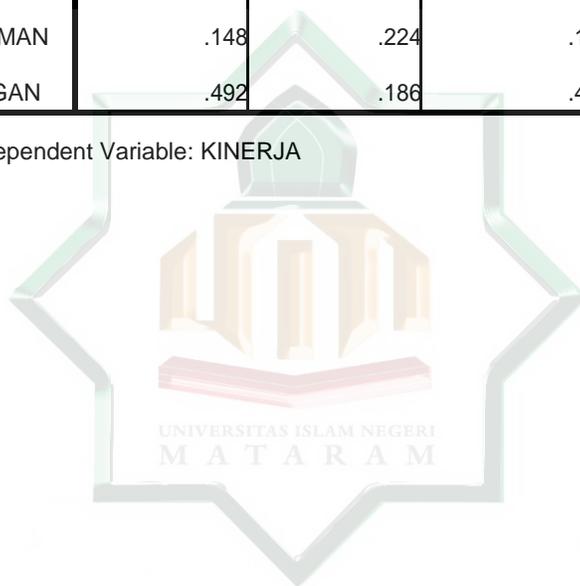
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, PENDIDIKAN, PENGALAMAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.600	3.478		1.610	.118
	PENDIDIKAN	.103	.144	.148	.717	.479
	PENGALAMAN	.148	.224	.152	.663	.513
	LINGKUNGAN	.492	.186	.463	2.647	.013

a. Dependent Variable: KINERJA



Perpustakaan UIN Mataram



Gambar wawancara penelitian di Bank BRI Unit Nusantara Ende



Perpustakaan UIN Mataram



**PEMERINTAH KABUPATEN ENDE
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**
Jl. Kesehatan No. 02 - Telp (0381) 2500205 - email: dpmpskabende@gmail.com
Ende - Provinsi Nusa Tenggara Timur

SUBAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR: DPMPTSP.570/ SKP/ 362 / VI / 2021

- Dasar :
1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
 4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri sebagaimana telah diubah Dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2010 tentang Tata kerja Kementerian Dalam Negeri;
 5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
 6. Peraturan Daerah Kabupaten Ende Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah;
 7. Peraturan Daerah Kabupaten Ende Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ende;
 8. Pengalihan penerbitan dokumen perizinan berpusat pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor: BU.503/DPMPTSP.094/431/IX/2018.

Menimbang : Surat Dari Wakil Dekan Bidang Akademik Dan Kelembagaan Universitas Islam Mataram, Nomor :Un.12/FEBI/PP.00.9/04/2021, Perihal Permohonan Ijin Mengadakan Penelitian

Dengan ini memberikan Ijin Penelitian dan Pengambilan Data kepada:

Nama : Fatika Tri Ningsih
Alamat : Jl. Gatot Subroto No.26 RT 026 / RW 013 Kelurahan Mautapaga Kecamatan Ende Timur
Pekerjaan : Mahasiswa
NIDN/NIM : 170502316
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : FEBI
Lembaga : UIN Mataram
Kebangsaan : Indonesia
Judul : " Kalimat Imperatif Pada Percakapan Masyarakat Etnik Lio Desa Kurusare Kecamatan Lepembusu Kellsoke Kabupaten Ende "

Bidang Penelitian : -
Lokasi Penelitian : Bank BRI Unit Nusantara Ende
Waktu Penelitian : 4 Juni 2021 s/d 11 Juni 2021
Status Penelitian : -
Anggota Tim Penelitian : -

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum melakukan kegiatan penelitian, terlebih dahulu wajib melaporkan maksud dan tujuan kepada unit kerja terkait, Camat, Lurah dan Kepala Desa Setempat;
2. Mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku di daerah/wilayah/lokus penelitian;