

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN  
PENGALAMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK  
BNI SYARIAH KANTOR CABANG PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**IAIN PALOPO**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2020**

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN  
PENGALAMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK  
BNI SYARIAH KANTOR CABANG PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Pembimbing:**

- 1. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A**
- 2. Hendra Safri, S.E.,M.M.**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2020**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ARMITA  
NIM : 16 0402 0187  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 24 Juli 2020  
Yang membuat pernyataan

ARMITA  
NIM 16 0402 0187

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo* yang di tulis oleh *Armita* Nomor Induk Mahasiswa (NIM) *16 0402 0187*, Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam Institut Agama Islam negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari



**IAIN PALOPO**

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى  
آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pembiayaan *Mudharabah* pada Profitabilitas Bank Syariah dengan *BI Rate* sebagai Pemoderasi” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Kepada para sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta ayahanda Annas dan ibunda Asma, yang telah mengasuh dan mendidik saya dengan penuh kasih sayang sejak dini hingga sekarang, serta keluarga saya yang selama ini bersedia membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.
2. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor

- I, II, dan III IAIN Palopo.
3. Dr. Hj Ramlah M, M.M selaku dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
  4. Hendra Safri, M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
  5. Dr. Muh.Ruslan Abdullah, S.EI.,M.A dan Hendra Safri, S.E., M.M. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
  6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
  7. Kepala bagian staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
  8. Para Karyawan Bank BNI Syariah Kota Palopo terkhusus Kak Dian Aggraeny dan Kak Sencaka yang telah memberikan kemudahan untuk mengumpulkan data-data terkait penulisan skripsi penulis.
  9. Sahabat-sahabatku grup Jofisa (Andi Nizara Batari Luwu, Andi Tenri A.Z, Yuni Arti Arifin, Anggi Septiani, Andi Sari Wulan, Apriati Wahyu Ningsih, dan Lin Maryanti) yang selama ini menjadi teman berbagi suka maupun duka,

membantu, mengkritik, memotivasi kerjasamanya selama dalam menyusun skripsi ini.

10. Sahabat yang selalu ada (Muhammad Andika Badawi, Hitam Pekat Yoko Hasmianto Addas, Andi Abdul Gaffar, Muhammad Wahidin) memberikan semangat dan motivasi untuk tidak menyerah dalam menyusun skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan terutama angkatan 2016 Perbankan Syariah A yang selama ini bersedia memberikan saran sehubungan dengan penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman Posko KKN Desa Lampenai terutama Bu Kordes Sugiarti yang selama ini selalu memberikan support bersedia membantu dan memberikan saran sehubungan dengan penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.Aamiin

**IAIN PALOPO**

Palopo, 24 Juli 2020

Armita

NIM : 16 0402 0187

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka



ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	<i>fathah</i>	a	a
إ	<i>kasrah</i>	i	i
أ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أى	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
أو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*  
هُوَ لَ : *hau-la*

## 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ...   اِ... يَ	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
وُ	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : māta  
 رَمَى : rāmā  
 قِيلَ : qīla  
 يَمُوتُ : yamūtu

#### 4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedang *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*  
 الْمَدِينَةُ الْأَفْضَلُ : *al-madīnah al-fādilah*  
 الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

#### 5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*  
 نَجَّيْنَا : *najjainā*  
 الْحَقُّ : *al-haqq*  
 نُعِمُّ : *nu'ima*  
 عَدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf *kasrah* ( يِ ) ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* ( يِ ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Alī (bukan ‘Aliyy atau A’ly)  
عَرَبِيٌّ : ‘Arabī (bukan A’rabiyy atau ‘Arabiyy)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma’rifah* (ال). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)  
الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)  
الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*  
الْبِلَادُ : *al-bilādu*

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (’) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta’murūna*  
النَّوْعُ : *al-nau’*  
شَيْءٌ : *syai’un*  
أَمْرٌ : *umirtu*

## 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur’an (dari *al-Qur’ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi

bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

*Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī*  
*Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah*

#### 9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ *lāh*      بِاللَّهِ *billāh*

adapuntā'*marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillāh*

#### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*  
*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*  
*Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*  
*Nasīr al-Dīn al-Tūsī*  
*Nasr Hāmid Abū Zayd*

*Al-Tūfī*

*Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

**B. Daftar Singkatan**

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN JUDUL .....	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKATA.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI AYAT DAN SINGKATAN .....	vi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR AYAT.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	vxiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
ABSTRAK .....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	9
B. Landasan Teori .....	14
C. Kerangka Pikir .....	24
D. Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
C. Defenisi Operasional Variabel.....	28
D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Instrumen Penelitian .....	30
G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen.....	30
H. Teknik Analsis Data.....	32

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
A. Hasil Penelitian .....	39
B. Pembahasan .....	56
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>58</b>
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran .....	59

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN-LAMPIRAN**



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR AYAT

Kutipan ayat 1 Q.S. Al-Qasas Ayat (26).....	20
Kutipan ayat 2 Hadist Riwayat Bukhari.....	21



**IAIN PALOPO**



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional .....	27
Tabel 3.2 Skala Penilaian .....	30
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Bank BNI Syariah .....	37
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	40
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden .....	41
Tabel 4.4 Usia Responden .....	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas .....	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas.....	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data.....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas .....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (T) .....	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (F).. .....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	56

## DAFTAR GAMBAR/BAGAN

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4.1 Tingkat Pendidikan Responden .....	42



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Surat Keputusan (SK)

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian

Lampiran 6 Berita Acara Ujian Proposal Skripsi

Lampiran 7 Berita Acara Ujian Hasil Skripsi

Lampiran 8 Berita Acara Ujian Munaqasyah


Lampiran 9 Riwayat Hidup



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR ISTILAH

BSM	: Bank Syariah Mandiri
SPSS	: <i>Statistical Package for Sosial Sciense</i>
H <sub>0</sub>	: Hipotesis Nol
H <sub>1</sub>	: Hipotesis Satu
(X)	: Variabel Independen
(Y)	: Variabel Dependen
X	: Kali
<	: Kurang dari
>	: Lebih dari
=	: Sama dengan
+	: Tambah
%	:Persen



IAIN PALOPO

## ABSTRAK

**Armita, 2020.** *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo”*. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Pembimbing I Dr.Muh Ruslan Abdullah,S.EI.,M.A, dan Pembimbing II Hendra Safri,S.E.,M.M.

Bank syariah adalah sebuah lembaga keuangan yang melakukan kegiatan usahanya sesuai dengan aturan syariat islam yaitu perjanjian yang sesuai syariat islam antara bank dengan pihak lainnya untuk menyimpan dana,menyalurkan dana, serta pembiayaan kegiatan usaha atau kegiatan lainnya. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan kinerja karyawan untuk mempengaruhi keberhasilan perusahaan serta mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah latar belakang pendidikan dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi dan sampel yaitu seluruh karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo, sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis linear berganda. Metode analisis yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (1) Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo, variabel (2) Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Hasil uji bersama-sama bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman (independen) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (dependen).

**Kata Kunci:** Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Kinerja.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perbankan syariah merupakan suatu lembaga badan usaha yang bergerak dalam bidang bagian jasa yang mengarah pada aturan-aturan sesuai dengan syariah. Perbankan syariah di Indonesia termasuk dalam salah satu system perbankan yang baru. Akan tetapi, perbankan syariah yang telah mempunyai tujuan penting dalam mengatur seredaran dan divisi moneter di Indonesia. Secara umum lembaga perbankan syariah selama 3 dekade terakhir yang telah membuktikan peran dan eksistensinya didalam dunia ilmu sejarah perbankan dunia dan juga dapat memperlihatkan pertumbuhan yang cukup tinggi ini diharapkan dapat meningkatkan tujuannya dan memperkuat konsistensi dalam perekonomian nasional. Pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia ini tercermin dalam pertumbuhan jumlah bank atau lembaga keuangan syariah itu sendiri.<sup>1</sup>

Dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2008 menyatakan bahwa perbankan syariah ialah segala sesuatu yang berkaitan dengan bank syariah dan unit usaha syariah, meliputi kelembagaan, kegiatan usaha serta tata cara dan proses dalam melaksanakan kegiatannya. Bank syariah ialah bank yang menjalankan kegiatan usahanya sesuai dengan prinsip syariah dan menurut jenisnya bank syariah terdiri

---

<sup>1</sup> Ayuk Wahdanfiari Adibah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri" (IAIN Tulungagung, 2014), 1-3, <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/139/1/SKRIPSI.pdf>.

dari BUS (Bank Umum Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah), dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah). Dalam menjalankan tugasnya bank syariah harus berpedoman kepada Al-Quran dan hadits. Bank syariah mengharamkan dengan menetapkan harga suatu produk dengan bunga, karena bagi bank syariah bunga ialah *riba*.<sup>2</sup>

Pertumbuhan lembaga keuangan syariah yang sangat cepat ini ternyata belum sepenuhnya dibandingkan dengan kesiapan SDM yang memadai, yang berpengaruh pada praktik atau transaksi keuangan syariah dilapangan yang sesekali melenceng. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan dibidang ini sangat terbatas sehingga individu yang terdidik dan berpengalaman dibidang perbankan syariah kurang memadai.<sup>3</sup> Seperti yang diungkapkan oleh Direktur BNI Syariah di Jakarta pada tanggal 16 Januari 2011 bahwa masalah sumber daya manusia merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi para pelaku industri pembiayaan syariah di Indonesia. Pasokan sumber daya manusia ini membutuhkan keberpihakan yang lebih kuat dari perguruan tinggi. Meski demikian sudah banyak kemajuan dalam pasokan sumber daya manusia itu dari berbagai perguruan tinggi yang membuka jurusan keuangan syariah. Pasokan sumber daya manusia bukan hanya tanggung jawab perbankan akan tetapi tanggung jawab berbagai pihak.

---

<sup>2</sup> Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 12.

<sup>3</sup> Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Dan Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001).

Sumber daya manusia sebaiknya dikelola dengan cara yang tepat dan professional agar dapat membentuk kesetaraan antara kebutuhan SDM dengan maksud untuk mengembangkan bisnis perusahaan. Kesetaraan tersebut termasuk salah satu kiat sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan kreatif. Pertumbuhan bisnis perusahaan sangat bergantung pada produktivitas setiap tenaga pekerja yang ada diperusahaan. SDM yang dimiliki dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu unsur yang sangat penting untuk menunjang status perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang telah ada, perusahaan tidak akan berproses karena manusia salah satu penggerak dan penentu jalannya sebuah perusahaan. SDM yang dimiliki sebuah perusahaan tidak akan memberikan sebuah *reward* yang berkualitas apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal. Memahami pentingnya keberadaan SDM disaat sekarang ini merupakan salah satu usaha yang harus digapai oleh sebuah perusahaan dengan meningkatkan kualitas SDM yaitu meningkatkan kinerja karyawan.<sup>4</sup>

Permasalahan disaat sekarang ini tidak mudah mencari SDM syariah yang professional, karena pada dasarnya SDM yang bekerja pada bank islam (syariah) berlatar belakang pendidikan non syariah , untuk itu perbankan sangat perlu meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa perbankan. Diperkirakan dibutuhkan sekitar 50 sampai 70 ribu untuk para pekerja yang bergerak didalam bidang keuangan berbasis syariah lima

---

<sup>4</sup> Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, “ Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen* 5, no. 1 (Maret, 2019): 61. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/21991>.



tahun kedepan. Jumlah ini akan terus meningkat seiring dengan perkembangan industrinya. Ironisnya, pada saat sekarang ini baru sekitar 20 sampai 30-an universitas yang membuka jurusan ekonomi islam dan hanya mampu menghasilkan sekitar 1000-an alumni setiap tahunnya.<sup>5</sup>

Fakta lainnya ialah mereka yang bekerja diindustri *finansial* (keuangan) syariah masih banyak didominasi dari mereka yang berlatar belakang dari konvensional yang diberi pelatihan sedikit mengenai perbankan. Hanya sekitar 10% yang berlatar belakang bank syariah. Kenyataan ini tentunya sangat berpengaruh pada kualitas “*Kesyariahan*” lembaga yang ada.<sup>6</sup>

Mantan Deputy Gubernur Bank Indonesia, Sitti Fajriyah mengatakan bahwa pertumbuhan perbankan syariah secara keseluruhan, ternyata tidak sepenuhnya didukung dengan ketersediaan SDM yang memadai. Kebutuhan SDM untuk bank syariah hanya sekitar 40ribu orang pertahunnya, sedangkan disaat sekrng ini lulusan ekonomi islam (syariah) sangat terbatas minimnya jumlah lulusan perguruan tinggi yang paham dengan ekonomi syariah membuat sebagian bank terkhususnya yang membuka “*Office Chaneling*” yaitu memilih dengan cara perpindahan karyawan dari bank konvensional.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian diatas yang telah dijabarkan, untuk mencapai tujuan perkembangan sebuah perusahaan yaitu perbankan syariah, maka diperlukan

---

<sup>5</sup>Euis Amalia, “*Potret Pendidikan Ekonomi Islam Di Indonesia*”, Diakses pada tanggal 19 Januari 2020, <http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret.pendidikan.ekonomi.islam.di.html>.

<sup>6</sup>Euis Amalia, “*Potret Pendidikan Ekonomi Islam Di Indonesia*”, diakses pada tanggal 19 Januari 2020.

<sup>7</sup>Anggi Yuliandra, *Ekonomi Islam Dan Pengembangan SDM Ekonomi Syariah* (Bukit Tinggi: Skripsi Diterbitkan, 2013).

strategi yang baik dalam mengembangkan SDM agar dapat meningkatkan skill, kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab karyawan dalam perusahaan.

SDM yang unggul dan yang memiliki kinerja yang baik dapat mempengaruhi dari sudut pandang latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut kinerja tidak dapat dipisahkan dengan kapasitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas dan nilai karyawan dapat terpenuhi apabila ada pendidikan yang menyeluruh dan bermutu, dan disertai dengan peningkatan serta perluasan pendidikan, kemampuan, dan keterampilan maka semakin meningkat lagi aktivitas maupun produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi.

Faktor lain yang bisa memengaruhi hasil kinerja karyawan ialah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan oleh para karyawan yang sudah mempunyai jam kerja yang lebih banyak dimana yang diharapkan akan memiliki solusi dari bermacam-macam masalah, sesuai dengan kompetensi yang dimiliki individu masing-masing karyawan. Pengalaman kerja ialah salah satu aspek terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Banyak orang yang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, serta berlaku pada karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja ialah modal utama seseorang untuk terjun dalam berbagai bidang tertentu. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan terbentuk keahlian

sesuai dengan bidangnya, sehingga dalam mengerjakan sebuah produk akan cepat terealisasikan.<sup>8</sup>

Bank Syariah kantor cabang palopo, melakukan penyesuaian sistem kerja untuk menekan angka penyebaran virus corona (Covid-19) pada lingkungan kantor. Waktu operasional layanan transaksi kepada nasabah dibatasi mulai dari pukul 09.00- pukul 14.00 WITA. Kondisi ini akan tetap berlaku sampai ada evaluasi lebih lanjut ungkap Micro Financing Risk Head BNI Syariah kantor cabang palopo, Sencaka Aryono. Kendati demikian BNI Syariah Kantor Cabang Palopo tetap mematuhi protokol kesehatan yang diberlakukan seperti mencuci tangan dengan sabun atau memakai handsanitizer, memakai masker, serta menjaga jarak sehingga nasabah tetap merasa aman nyaman dalam bertansaksi. Sencaka menjelaskan bahwa BNI Syariah kantor cabang palopo membuka banyak sarana untuk mempermudah masyarakat dalam mengakses berbagai layanan tanpa harus datang ke kantor Bank BNI Syariah, seperti adanya layanan ATM, Mobile Banking, maupun Internet Banking serta adapun bagi nasabah yang ingin membuka rekening dapat mengakses website BNI Syariah karena disaat sekarang ini membuka rekening dapat dilakukan secara online. Selain pembukaan rekening, kata Sencaka, diwebsite tersebut juga tersedia informasi mengenai pembiayaan dan produk serta jasa lainnya yang dimiliki Bank BNI Syariah, sehingga pelayanan Bank BNI Syariah kantor cabang palopo tetap berjalan lancar disaat pandemi ini.

---

<sup>8</sup>Sutrisno Djaja Hana Makhufatuz Zahro, Bambang Suyadi, "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Pendidikan Ekonomi* Vol. 12, No. 1, file:///C:/Users/user/Downloads/6464-505-13147-1-10-20180102 (5).pdf.

BNI Syariah ialah salah satu lembaga perbankan di Indonesia yang semula dijuluki sebagai Unit Usaha Syariah. Bank BNI Syariah merupakan anak dari perusahaan PT.BNI Persero, Tbk. Pada tahun 2010 Unit Usaha BNI Syariah berganti dari bank umum konvensional menjadi bank umum syariah dengan nama PT.BNI Syariah. Bank BNI Syariah sudah berkembang dan memiliki beberapa kantor cabang maupun kantor cabang pembantu sekitar 142 kantor BNI dengan layanan syariah yang tersebar diseluruh provinsi di Indonesia.<sup>9</sup>

BNI Syariah adalah salah satu Bank Umum Syariah (BUS) yang mulai berkembang dan berusaha untuk mengembangkan nilai dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada nasabahnya. Keunggulan yang diberikan oleh BNI Syariah ini tidak saja dapat dilihat dari produk dan hadiah yang ditawarkan kepada nasabah, akan tetapi dapat meliputi nilai dan kualitas pegawainya sebagai individu yang bertanggung jawab melayani setiap nasabah yang datang ke BNI Syariah dengan profesional, ramah dan terpercaya.

Berdasarkan pengamatan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Bank BNI Syariah pun beragam, baik dari lulusan program studi ekonomi syariah ataupun lulusan yang lain. Karyawan yang berasal dari program studi ekonomi baik itu konvensional maupun syariah tidak selamanya dianggap lebih proaktif dibandingkan dengan program studi dibidang ilmu pengetahuan lainnya. Terlihat juga bahwa sebagian besar pegawai Bank BNI Syariah kantor cabang palopo memiliki kemampuan kerja yang belum memadai. Selain dari itu juga banyaknya dari karyawan yang

---

<sup>9</sup> Sumber: [www.bnisyariah.co.id](http://www.bnisyariah.co.id), diakses pada 18 Januari 2020.

masih “*Fresh Graduate*” maka banyak dari mereka hanya sebatas memahami teori yang diperoleh dibangku pendidikan sehingga masih butuh pelatihan maupun motivasi untuk lebih meningkatkan kualitas karyawan. Untuk itu peneliti sangat tertarik untuk mengangkat judul penelitian “***Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syari***”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank BNI syariah palopo?
2. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank BNI syariah palopo?

### **C. Tujuan Penulisan**

Tujuan yang ingin dicapai peneliti yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh apakah latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan bank BNI syariah palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan bank BNI syariah palopo.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman dan menambah pengetahuan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia

mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan bank BNI Syariah Cabang Palopo.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi bank BNI Syariah untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan khususnya dibank BNI Syariah Cabang Palopo.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika Penelitian ini terdiri dari lima bagian, memiliki kandungan atau isi yang saling berkaitan dalam proses penelitian, berikut ini akan diuraikan sistematika penulisan sebagai berikut.

- a. BAB I PENDAHULUAN, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.
- b. BAB II KAJIAN TEORI, berisi tentang teori-teori atau ide yang berkaitan dengan variabel penelitian, hasil-hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.
- c. BAB III METODE PENELITIAN, berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, waktu dan lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan definisi operasional.
- d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, berisi tentang deskripsi hasil data penelitian dan pembahasan.

- e. BAB V PENUTUP, berisi tentang kesimpulan yang diambil dari penelitian serta saran.



**IAIN PALOPO**

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. Edy Saputra Pakpahan, Siwidiyanto, Sukanto. *“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaiaan Daerah Kota Malang)*. Suatu cara agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yaitu dengan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara terarah dan terancang. Dengan kata lain manfaat dari pendidikan dan pelatihan dalam suatu perusahaan adalah pembauran kinerja pegawai yang meliputi pengetahuan dan keterampilan yang kondusif atau mendukung, dan juga pembentukan perilaku setiap para pegawai sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan (X1) dengan indikator pendidikan formal dan non-formal, dan pelatihan (X2) dengan indikator training kepemimpinan, training fungsional dan training teknis. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja dengan indikator kuantitas, kualitas, dan sikap/kehandalan. Penelitian ini memperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan



nilai  $F_{hitung} = 9,222 > F_{tabel} = 3,195$  demikian juga dengan uji parsial dengan uji  $t$ , untuk variable pendidikan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $3.298 > 2.011$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian Edy Saputra Pakpahan, Siwidiyanto, Sukanto.<sup>10</sup> ***“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaiaan Daerah Kota Malang)***. Persamaan antara peneliti dengan penelitian yaitu keduanya meneliti dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian dengan peneliti yaitu terletak pada konsep penelitian.

2. Irawaty, penelitian ditujukan untuk menguji dan menjelaskan pendidikan, pelatihan, dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja penyuluh kehutanan baik secara parsial maupun simultan di Dinas Kehutanan Kabupaten Muna. Desain penelitian ini adalah survei dengan pendekatan explanatory research. Pengumpulan data dilakukan secara cross-section dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Responden penelitian ini adalah seluruh tenaga penyuluh di Dinas Kehutanan Kabupaten Muna yang berjumlah 33 orang. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah Multivariate Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa

---

<sup>10</sup>Edy Saputra Pakpahan, Siwidiyanto, Sukanto, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Badan Kepegawaiaan Daerah Kota Malang,” *Jurnal Administrasi Publik* 2, no. 1: 120, <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/347&sa>.

pendidikan, pelatihan, dan kompensasi finansial baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan relevan terhadap kinerja penyuluh kehutanan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perubahan peningkatan pendidikan, pelatihan, dan kompensasi finansial yang direfleksikan atau diprioritaskan dalam pelaksanaannya yaitu kesesuaian latar belakang pendidikan terakhir sebagai penyuluh, kemampuan pelatih/ instruktur dalam memberikan materi pelatihan sesuai kualifikasi dan membangkitkan motivasi pada peserta pelatihan, serta kompensasi finansial tidak langsung secara parsial maupun simultan dapat memberikan kontribusi yang positif dan signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja penyuluh kehutanan.<sup>11</sup> Adapun perbedaan penelitian dengan penelitian yang saya lakukan adalah terdapat pada jenis penelitian. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif sedangkan penelitian saya menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

3. Andi Rasma Ayu dengan judul “ ***Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng***”, berdasarkan analisis yang sudah dilaksanakan dalam penelitian tersebut pendidikan ialah salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat di Kabupaten Soppeng. Artinya

---

<sup>11</sup>Mac D.B. Walangitan Evert Fandi Mandang, Bude Lumanauw, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado," *Jurnal EMBA* 5, no. 3 (2017): 4337, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18427>.

bahwa, peningkatan pendidikan pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan Pendidikan Pegawai akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai dibagian umum secretariat daerah kabupaten soppeng. Dengan demikian, dapat ditetapkan bahwa pendidikan memengaruhi kinerja pegawai secara positif atau searah dan relevan.<sup>12</sup>

4. Widhayu Ningrum dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”**, Penelitian membuktikan bahwa pendidikan karyawan berpengaruh relevan terhadap kinerja karyawan *Joint Operating Body* Pertamina Petro-China East Java, berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai thitung = 2,607 > ttabel 1.663 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,043 > 0,05. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan dimasa depan.<sup>13</sup>
5. Mirandah Diah Ratnasari dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan” Melalui Variabel Modiator Kemampuan Kerja Karyawan**”, berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan pendidikan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja

---

<sup>12</sup>Andi Rasma Ayu & Gunawan Harifuddin, “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng”, *Jurnal Mirai Management* , Vol. 1, no. 2 , (2016): 95, <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/20/22>.

<sup>13</sup>Moehammad Soe’oed Hakam Widhayu Ningrum, Bambang Swasto Sunoharyo, “Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 2 (2013): 6, <https://media.neliti.com/media/publications/78181-ID-pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan-terhad.pdf>.

karyawan (Y). Pada distribusi frekuensi variabel pendidikan diperoleh hasil tertinggi yaitu kesesuaian tingkat pendidikan terakhir dengan tugas yang dimiliki karena pada dasarnya atasan akan memberikan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan yang ditempuh sehingga pekerjaan dapat terealisasi dengan baik. Hal ini diakibatkan pendidikan memberi bekal berupa pemahaman secara teoritis terhadap suatu pekerjaan, sehingga karyawan dapat lebih memahami tugasnya ditempat kerja.<sup>14</sup> Mirandah Diah Ratnasari dengan judul ***Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan***. Perbedaan penelitian dengan penelitian yang saya lakukan yaitu terdapat pada Variabel Pelatihan (X2) dimana penelitian saya terdapat Variabel pengalaman sebagai (X2). Sedangkan persamaan penelitian dengan peneliti yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

6. Mayya Puji Febriana “***Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Artha Mas Abadi Kabupaten Pati***”. Hasil penelitian tersebut, dilihat secara simultan bahwa variabel etos islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diBPRS Artha Mas Abadi Kabupaten Pati, sebesar 0,725 atau 72,5% dan sisanya tidak mempengaruhi sebesar 25,5%. Kedua dengan koefisien determinan variabel etos islam berpengaruh sangat relevan terhadap kinerja

---

<sup>14</sup>Bambang Swasto Sunuharyo Mirandah Diah Ratnasari, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT.PetroKimia Gresik,” *Jurnal Administrasi Bisnis* 58, no. 1, (2018): 215, [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id) .

karyawan sebesar 28,947%.<sup>15</sup> Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu terdapat pada seluruh populasi dijadikan sampel. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada dua variabel yang dimana penelitian saya menggunakan latar belakang pendidikan dan pengalaman sebagai variabel independen (X) dan penelitian tersebut pengaruh etos kerja sebagai variabel independen.

7. Candra dan Ardana *“Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan dan perkembangan karir di PT.PLN (Persero) Distribusi Bali”*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian teknik survey, sedang teknik analisis yang digunakan ialah analisis regresi berganda yang tujuannya agar dapat mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan terhadap pengembangan karir. Hasil analisis menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan relevan terhadap pengembangan karir.<sup>16</sup>

## **B. Landasan Teori**

### **1. Pendidikan**

#### **a) Teori Pendidikan Robert M .Hutchins**

##### **a. Teori Belajar**

Jika memori gagal dalam mengingat sesuatu kejadian atau peristiwa, ia harus diperkuat dengan latihan dan pengulangan.

Pendidikan dan pelatihan ibarat sebuah “ Buku Besar”.

<sup>15</sup>Mayya Puji Febriana, "Penerapan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Artha Mas Abadi Kabupaten Pati", (Semarang, 2009), [http://library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/99/jtptiain-gdl-mayyapujif-4925-1-skripsi\\_-5.pdf](http://library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/99/jtptiain-gdl-mayyapujif-4925-1-skripsi_-5.pdf).

<sup>16</sup>Adolfina Wanguow Raymond Octavianus, “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Cabang Manado,” *Jurnal EMBA* 6, no. 3, (2018): 1760, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20445>.

Pendidikan harus berusaha membawa penyesuaian terhadap berbagai individu, bukan dunia yang seperti apa adanya, tetapi dunia yang benar sesuai dengan peruntukannya. Penyesuaian pada kebenaran adalah “tujuan akhir” dari belajar.<sup>17</sup>

b. Teori Interpendensi Sosial

Premis basis dari teori interdependensi sosial, yaitu bentuk saling ketergantungan yang sistematis dalam sebuah situasi yang menentukan bagaimana individu berinteraksi antar satu dengan yang lain, pada gilirannya, dapat menentukan hasil yang dicapai.<sup>18</sup>

c. Teori Pendidikan Klasik (Classical Education)

Teori pendidikan ini lebih menekankan peranan isi pendidikan dari pada proses. Isi pendidikan atau materi diambil dari khazanah ilmu pengetahuan yang ditemukan dan dikembangkan para ahli tempo dulu yang sudah disusun sesuai sistematis. Dalam praktiknya, pendidikan mempunyai tujuan yang besar dan lebih dominan, sedangkan peserta didik, memiliki peran yang pasif, sebagai penerima informasi dan tugas-tugas dari pendidik.<sup>19</sup>

## 2. Pengertian Pendidikan

<sup>17</sup> Sudarwan Danim, *Pengantar Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010-2011), 110.

<sup>18</sup> Sudarwan Danim, *"Pengantar Pendidikan"*, (Bandung: Alfabeta, 2010-2011), 111.

<sup>19</sup> Abdul Kadir, *Dasar-Dasar Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), 141.

Tingkatan Pendidikan Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.2 tahun 2003, tingkatan pendidikan adalah tahapan pendidikan yang telah ditentukan sesuai dengan tingkat kemajuan peserta didik, sesuai dengan objek yang akan dicapai dan dikembangkan.<sup>20</sup>

Pendidikan adalah sebuah proses individu meningkatkan kemampuan, sikap, pikiran dan perilaku lainnya didalam lingkungan masyarakat sekitar tempat mereka hidup serta sesuai dengan proses sosial yang terjadi pada individu yang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, maka mereka dapat menghasilkan pertumbuhan keahlian sosial dan keahlian individu yang optimum. Dengan kata lain pendidikan dapat dipengaruhi oleh lingkungan atas individu untuk memperoleh transisi yang sifatnya permanen (*tetap*) dalam perilaku, pemikiran, dan sikapnya.<sup>21</sup>

Selanjutnya pendidikan juga bisa diartikan sebagai suatu proses dengan berbagai sistem-sistem tertentu agar orang dapat memperoleh wawasan, pemahaman, dan cara berperilaku yang sesuai dengan kebutuhan.<sup>22</sup>

---

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

<sup>21</sup>Made Pidarta, *Landasan Kependidikan*, 1st ed. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997), 4-5.

<sup>22</sup>Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan*, 19th ed. (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2014), 10.

Pendidikan secara luas merupakan seluruh pengalaman belajar yang terjadi dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup.<sup>23</sup>

### 3. Tujuan Pendidikan

Pendidikan di Indonesia bisa dibaca pada GBHN, berbagai peraturan pemerintah dan undang-undang pendidikan. Dalam GBHN pada Tahun 1993 dijelaskan bahwa suatu kewajiban pembentukan sektor pendidikan ditujukan untuk mengembangkan karakteristik manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, bermoral, berkepribadian, mandiri, maju, pantang menyerah, berakal, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, professional, bertanggung jawab, bermutu, berkualitas, sehat jasmani dan rohani.<sup>24</sup>

### 4. Pengalaman

#### a. Pengertian Pengalaman

Pengalaman adalah segala sesuatu yang telah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb). Pengalaman merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah terjadi didalam hidup setiap individu. Pengalaman dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja. Pengalaman karyawan dapat melakukan peran pada suatu lembaga sangatlah berperan penting. Seorang pekerja yang mempunyai pengalaman lebih luas tentu akan lebih memahami apa yang harus dilakukan ketika mengalami

---

<sup>23</sup>Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, 1st ed. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 112.

<sup>24</sup>Made Pidarta, *Landasan Kependidikan*, 1st ed. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997), 11.



suatu masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bertindak dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dikerjakan.<sup>25</sup>

Menurut Nitisemito Senioritas atau biasa disebut dengan istilah "*Lenght Of Service*" atau periode kerja adalah lamanya seorang karyawan memberikan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sepanjang dimana tenaga kerja dapat memperoleh hasil yang optimal dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecekatan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan teratur.<sup>26</sup>

Menurut Sutrisno pengalaman adalah sebuah titik atau acuan seorang karyawan dapat memposisikan diri dengan tepat keadaan, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dan rintangan dengan penuh tanggung jawab serta bisa berkomunikasi dengan bijak terhadap berbagai macam pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja, dan serta menghasilkan individu yang berefisiensi dalam bidangnya.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup>Andi Basuki, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali*, (Surakarta, 2009).

<sup>26</sup> Cut Yunita, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja, Dan Jabatan Terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Aceh," *Akuntansi* 1, no. 2 (2013): 3.

<sup>27</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009), 158.

Menurut Alwi pengalaman adalah jangka waktu atau lamanya seorang bekerja pada sebuah perusahaan, kantor, dan sebagainya.<sup>28</sup>

Dari penjelasan sejumlah pendapat diatas bisa ditetapkan bahwa pengalaman ialah tingkat wawasan serta keterampilan seseorang yang dapat diihitung dari masa kerja maka semakin lama seseorang bekerja semakin meningkat pengalamannya terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman

Foster mengemukakan ada sebagian hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman, yaitu:<sup>29</sup>

1. Lama Waktu/Masa Kerja

Tingkatan mengenai lama waktu atau masa kerja yang sudah dijalani seseorang dapat mengetahui tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki.

Pengetahuan menetapkan pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau keterangan lain yang dibutuhkan oleh karyawan.

Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

---

<sup>28</sup> Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta, BPFE, 2001), 717.

<sup>29</sup> Bill Foster, *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001).

Sedangkan keterampilan mengarah pada kekuatan dan kemampuan fisik yang diperlukan untuk menggapai dan menjalankan sebuah tugas atau pekerjaan.

### 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik dan tehnik pekerjaan.

### c. Tujuan Pengalaman Kerja

Ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja, adapun tujuan pengalaman kerja ialah sebagai berikut:

1. Mendapatkan rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dari berbagai bidang.
2. Mencegah dan mampu mengurangi persaingan kerja yang biasa terjadi dalam dunia pekerjaan.

Islam menyuruh umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal tersebut berkaitan dengan firman dan hadis Allah SWT:

...الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَجَرْتُ مِنْ خَيْرٍ إِنَّ

Artinya:

*“Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.*

Diriwayatkan dari Abu Hurairah Radadhiyallahu anhu dia berkata, “Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda:

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم إذا ضيقت الأمانة فانتظر الساعة. قال كيف إضاعتها يا رسول الله؟ قال إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة.

Jika amanah telah disia-siakan, maka tunggulah hari Kiamat”. Dia (Abu Hurairah) bertanya, ‘Wahai Rasulullah, bagaimanakah menyia-nyiakan amanah itu?’ Beliau menjawab, “Jika satu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu!” [HR. al Bukhari].<sup>30</sup>

Dalam islam, proses penetapan karyawan harus sesuai berdasarkan kepatuhan dan kelayakan calon karyawan atas pekerjaan yang akan didijalaninya. Ketika pemilihan penetapan tertuju pada orang yang diketahui mempunyai kemampuan, akan tetapi masih ada orang yang lebih layak dan lebih baik darinya( dari golongan orang-orang sebelumnya), maka proses penetapan ini bertentangan dengan islam.

<sup>30</sup>Reza Pahlevi Dalimunthe, “Amanah Dalam Perspektif Hadis”, *Jurnal Ilmu Hadis* 1, no. 1 (September, 2016): 7. file:///C:/Users/user/Downloads/2050-5319-1-SM.pdf.

## 5. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja

Secara luas, definisi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat diraih oleh individu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat diketahui dari dua segi yaitu, kinerja karyawan (perseorangan) dan kinerja organisasi (*Tim Work*). Kinerja karyawan yaitu hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Nama lain dari kinerja berasal dari kata *job performing* atau *actual performing* (prestasi kerja atau prestasi yang sebenarnya yang diraih oleh seseorang).<sup>31</sup>

Kinerja menurut Amstrong dan Baron kinerja merupakan sebuah hasil dalam pekerjaan yang memiliki hubungan yang “*strong*”.(kuat) dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan, dan mampu memberikan kontribusi pada perekonomian.<sup>32</sup>

Kinerja menurut Simamora adalah proses dimana karyawan mampu menggapai persyaratan dalam pekerjaan. Dan kinerja

<sup>31</sup> Ena Atikawati, “Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan”, *PSB* 4, no. 1, (2016): 12, file:///C:/Users/user/Downloads/443.1238.1.SM.pdf.

<sup>32</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 2007), 7.

menurut As'ad adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan ukuran yang berlaku dan untuk pekerjaan yang berkaitan.<sup>33</sup>

Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ialah suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi.<sup>34</sup>

Teori yang berhubungan dengan kinerja ialah *Expectancy Theori* dimana teori ini digunakan untuk memotivasi para karyawan agar mereka mampu bekerja dengan baik, menciptakan ide yang luar biasa, serta meningkatkan kinerja. Dengan *Expectancy Theori* dapat membantu perusahaan membuat perencanaan dan pemetaan motivasi terhadap para karyawan agar dapat menggapai tujuan perusahaan.<sup>35</sup>

Kinerja dalam suatu organisasi ialah sebuah respon yang berasal dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Para petinggi ataupun manajer seringkali kurang memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau sesuatu jadi serba

---

<sup>33</sup> Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2013), 61.

<sup>34</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Jakarta, Penerbit Darussalam, 2002), 128.

<sup>35</sup> Teguh Suropto, "Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Expectancy Theory Dalam Motivasi", *Ekonomi Syariah Indonesia* 2, no. 2, (2015): 116–17, c:/Users/user/Downloads/203.408.1.SM (2).pdf.

salah terlalu sering manajer tidak mengerti betapa ketika mengalami krisis yang sulit, kesan-kesan buruk organisasi yang serius berpengaruh dan menyalahi tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau aktivitas seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk menggapai tujuan organisasi dalam rentan waktu tertentu.<sup>36</sup>

b. Tujuan Penilaian Kerja:

Tujuan penilaian kinerja dapat dipaparkan sebagai berikut:<sup>37</sup>

- a) Perbaikan kinerja
- b) Penyesuaian kompensasi
- c) Keputusan penempatan
- d) Kebuahan pelatihan dan pengembangan
- e) Perencanaan dan pengembangan karier
- f) Penyimpanan proses staf
- g) Ketidakakuratan informasi
- h) Kesalahan desain pekerjaan
- i) Peluang kerja yang adil
- j) Tantangan eksternal.

c. Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kerja, yaitu:<sup>38</sup>

<sup>36</sup>Kadek Maita Jaya, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukung Suites & SPA Ubud," ISSN 1978-6069 13, no. 2,( 2018): 169, <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/381>.

<sup>37</sup>Nurdin Batjo & Dr. Mahadin Shaleh, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Makassar: Aksara Timur), 63-64 .

- a) Kesetian
- b) Prestasi kerja
- c) Kejujuran
- d) Kedisiplinan
- e) Kreatifitas
- f) Kerja sama
- g) Kepemimpinan
- h) Kepribadian
- i) Praksara
- j) Kecakapan
- k) Tanggung jawab.

### C. Kerangka Pikir

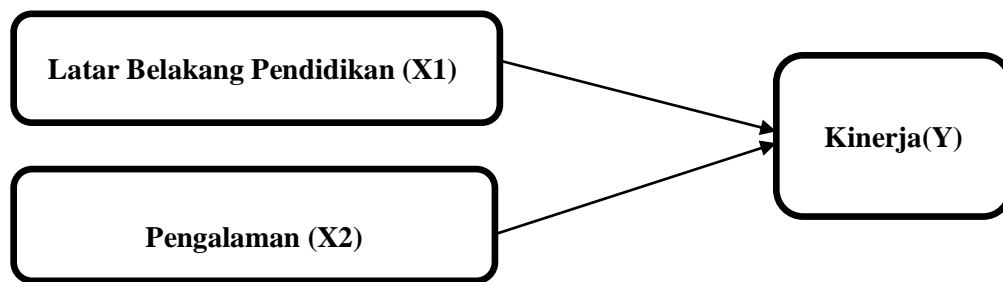
Kerangka berfikir ialah suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan bermacam faktor yang telah diidentifikasi sebagai persoalan penting.<sup>39</sup> Kerangka berfikir digunakan untuk mempermudah dalam mengetahui permasalahan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran, sebagai berikut:

---

<sup>38</sup>Nurdin Batjo & Dr. Mahadin Shaleh, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Makassar: Aksara Timur), 65-66.

<sup>39</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 60.





Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Berasarkan kerangka pikir diatas, bahwa Latar belakang pendidikan dan Pengalaman kerja sebagai variabel bebasnya (independen) akan memberikan pengaruh atau sebab dari variabel terikatnya (dependen) yaitu kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.

#### D. Hipotesis

Hipotesis pengaruh adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

1) Ha1: Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah.

H01: Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah.

2) Ha2: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah.

H02: Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis penelitian**

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan peneliti yang menggunakan populasi dan sampel tertentu, penelitian menggunakan instrument, analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian.<sup>40</sup> Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian dilapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut dapat ditarik berdasarkan data empiris.<sup>41</sup>

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana peneliti melakukan kegiatan penelitian untuk menghasilkan data-data dan informasi yang diperlukan. Penelitian ini akan dilakukan selama 2 bulan diBank BNI Syariah di Kota Palopo ku , Sulawesi Selatan.

---

<sup>40</sup>Sugiyono, "*Metode Penelitian Manajemen*", (Bandung: Alfabeta, 2011), 35-36.

<sup>41</sup>Ahmad Tanzeh, "*Metodologi Penelitian Praktis*", (Yogyakarta: Teras, 2011), 64.

### C. Defenisi Operasional

**Tabel 3.1**

	Variabel	Defenisi	Indikator
1.	Pendidikan	Suatu proses kegiatan untuk semua kalangan baik secara formal maupun non-formal Untuk menambah wawasan dan ilmu seseorang.	1.Wawasan. 2.IlmU. 3.Sikap 4.Pikiran 5.Tingkah Laku. <sup>42</sup> 6.Jurusan/Spesifikasi Keilmuan. <sup>43</sup>
2.	Pengalaman	Tingkat penguasaan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama	1.Pengetahuan 2.Keterampilan 3.Penguasaan. <sup>44</sup>

<sup>42</sup>Andi Rasma Ayu dan Gunawan Harifuddin, "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng," *Jurnal Mirai Management* 1, no. 2, (2016): 286.

<sup>43</sup>Ayuk Wahdanfiari Adibah, " Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri", Juni 5, 2014, <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/139/1/SKRIPSI.pdf>.

<sup>44</sup>Mochammmad Djudi Mukzam Decky Candra Devischa, "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis* 63, no.1, (2018): 108, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.a.id/index.php/jab/article/view/2706>.

		periode tertentu.	
3.	Kinerja	Suatu tindakan dalam pelaksanaan tugas dengan perencanaan strategis yang matang dalam mencapai tujuan.	1.Kedisiplinan 2.Kreatifitas 3.Kerja Sama 4.Tanggung Jawab. <sup>45</sup>

#### D. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan lingkungan generalisasi yang terdiri dari obyek / subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diimplementasikan oleh peneliti untuk diteliti kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>46</sup>Dalam penelitian ini, populasi yang akan digunakan adalah karyawan bank BNI Syariah Kota Palopo.Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>47</sup> Pembagian jenis sampel yang ditetapkan oleh Sugiyono ada berbagai macam.

<sup>45</sup>Nuridin Batjo & Dr.Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Aksara Timur), 65-66.

<sup>46</sup>Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif,Kuailitatif Dan R&D*", (Bandung: Alfabeta, 2011), 80.

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif,Kuailitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 80.

Diantaranya penulis menerapkan dalam penelitian dengan menggunakan “ Sampel Jenuh” atau “Sampling Jenuh” dimana teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>48</sup> Sampel berguna untuk memindahkan peneliti dalam melakukan penelitian karena penggunaan sampel dapat meminimalisir penggunaan biaya dan mempersingkat waktu penelitian.

Berdasarkan teori diatas maka dalam penelitian ini semua jumlah populasi karyawan yang berada di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo dijadikan sampel, yaitu sebanyak 26 orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengisi pertanyaan atau pernyataan. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan skala Likert (Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju).

#### **F. Instrumen Penelitian**

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

---

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 80.

Instrumen penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yang dapat digunakan dengan skala pengukuran instrumen yaitu dengan skala *Likert*. Skala *likert* di desain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima titik dengan panduan berikut.<sup>49</sup>

**Tabel 3.2**  
**Skala Penilaian**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	5
Tidak Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Setuju	2
Sangat Setuju	1

### **G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen**

Berdasarkan pengolahan data menggunakan program *Statistical Package for Social Sciense (SPSS)for Windows versi 20*. Sebelum melakukan interpretasi terdapat hasil regresi dan model penelitian yang akan digunakan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data penelitian tersebut. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah model tersebut dapat dianggap relevan atau tidak.

#### **a. Uji Validitas**

<sup>49</sup> Uma Sekaran and Roger Bogue, *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 6 (Jakarta: Salemba 4, 2017). 30

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*). Jika  $r$  hitung  $>$   $t$  table, maka pertanyaan tersebut valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat.<sup>50</sup>

#### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas ialah alat untuk mengukur suatu kuisisioner dikatakan *realible* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan *realible* jika memberikan nilai  $\alpha > 0,6$ . Instrumen yang *realible* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur panjang dari kerat adalah contoh instrumen yang tidak *realible*/konsisten.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 121.

<sup>51</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 121.

## H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Ada tiga uji asumsi klasik yang digunakan peneliti, yaitu:

#### a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada sebuah kelompok atau variabel. Dari hasil uji normalitas data dapat diketahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak sehingga berguna untuk menentukan data yang telah dikumpul berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.<sup>52</sup>

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedisitas berarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homokedastisitas.<sup>53</sup> Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar).

#### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk

---

<sup>52</sup>Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*, (Yogyakarta: ANDI), 81.

<sup>53</sup>Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS* (Yogyakarta: ANDI), 97.



ada korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orgonal. Variabel orgonal ialah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.<sup>54</sup>

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, adapun pengolahan data dengan analisis kuantitatif dengan melalui program *Statistical Package foe Sosial Science for Windows versi 20*, alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan mengenai pengaruh latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

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

Dimana:

Y = Variabel dependen, ialah kinerja karyawan

X1= Variabel independen, ialah latar belakang pendidikan

X2= Variabel independen, ialah Pengalaman kerja

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1 dan X2 sama dengan nol

---

<sup>54</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 105.

$b_1$ = Koefisien regresi parsial, mengukur nilai-nilai Y untuk setiap perubahan  $X_1$  dengan menganggap  $X_2$  konstan

$b_2$ = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk setiap perubahan  $X_2$  dengan menganggap  $X_1$  konstanta.

### 3. Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

#### a. Uji T (T-Test)

Untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dan nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), signifikan atau tidak. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

(a) Apabila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.

(b) Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.

#### b. Uji F (F-Test)

F-tes digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

(a) Apabila  $f_{hitung}$  lebih kecil dari  $f_{tabel}$  maka keputusannya menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) artinya masing-masing variabel latar belakang dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.

(b) Apabila  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  maka keputusannya menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.

#### 8. Koefisien Determinasi.

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen.<sup>55</sup> Nilai R square ( $R^2$ ) menunjukkan koefisien determinasi yang mengukur besar

---

<sup>55</sup>Purbayu Budi Santosadan Ashari, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS*, 1st ed. (Yogyakarta: ANDI, 2007), 144.

presentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh variabel bebas secara bersama-sama.<sup>56</sup>



**IAIN PALOPO**

---

<sup>56</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, 3rd ed. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), 44.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Sejarah Bank BNI Syariah**

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point.

## **2. Visi dan Misi**

### ***VISI***

Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

### ***MISI***

Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.

Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.

Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.

Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.

Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.<sup>57</sup>

### 3. Jumlah Pegawai

Berikut ini merupakan data karyawan tetap Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo:

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Karyawan**

No.	Nama	L/P	Jabatan
1.	Ferry Eko Cahyono	L	Branch Manager
2.	Muh. Ridwan	L	Operational Manager
3.	Karmila	P	Back Office Head
4.	Ichsan Rasyid	L	Processing Head
5.	Sencaka Aryono	L	Micro Financing Risk Head
6.	Arief Rizal	L	Collection Remedial Head

<sup>57</sup> Juni 15, 2020, <https://www.bnisyariah.co.id/id-id/perusahaan/tentangbnisyariah/sejarah>.

7.	Syulqifly	L	Branch Internal Control
8.	Ardika Widya Ningsih	P	Administration Assistent
9.	Nurjannah	P	Financing Administration Head
10.	Joko Hariono	L	Financing Administration Assistent
11.	Andi Nurul Aisyah	P	Operational Assistent
12.	Nurul Inaya	P	Administration Assistent
13.	Agussalim Prayetno	L	Micro Sales Head
14.	Sadly	L	Sales Head
15.	Irwan	L	Micro Financing Risk Officer
16.	Astrina Maharani	P	Funding Officer
17.	Dian Anggraeny	P	Customer Service Head
18.	Nini Safitri Azis	P	Customer Service
19.	Yuyun	P	Teller
20.	Ahmad Haerul	L	Consumer Sales Assistent
21.	Isnandar Usman	L	Processing & Collection Assistent
22.	Sabar	L	Collection Remedial



			Assistant
23.	Reskiani B	P	Funding Sales
24.	Asril Wafrizal	P	Micro Sales Assistant
25.	Muh. Ario Pratama	P	Micro Sales Assistant
26.	Indah Lestari Yusuf	P	Sales Kolokasi

#### 4. Hasil Penelitian

Penelitian ini menguraikan mengenai Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah KC Palopo. Hal ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah KC Palopo. Didalam penelitian ini, terdapat 26 responden sesuai jumlah karyawan Bank BNI Syariah KC Palopo sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditentukan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan terakhir responden dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Karakteristik Identitas Responden

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

a. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo terdapat pada tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin Responden**

<b>JENIS KELAMIN</b>	<b>JUMLAH</b>
Laki-laki	<b>15</b>
Perempuan	<b>11</b>
Total	<b>26</b>

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden Bank BNI Syariah yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 15 orang sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 11 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank BNI Syariah adalah laki-laki.

a. Pendidikan Responden

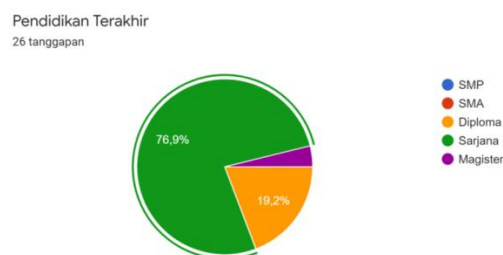
Adapun data mengenai tingkat pendidikan karyawan Bank BNI Syariah KC Palopo seperti pada tabel 4.2

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

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	Diploma	2
2.	Sarjana	23
3.	Magister	1
	<b>Total</b>	<b>26</b>

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 diatas dapat diketahui tentang tingkat pendidikan responden karyawan Bank BNI Syariah KC Palopo yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah lulusan strata satu/sarjana yaitu sebanyak 24 orang, dan untuk tingkat pendidikan magister sebanyak 1 orang, sedangkan sisanya lulusan diploma sebanyak 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank BNI Syariah KC Palopo adalah lulusan sarjana. Setelah diketahui jumlah dari masing masing responden dengan tingkat pendidikan, maka berikut ini adalah data responden sesuai jurusan atau bidang ilmu yang pernah ditempuh:

**Gambar 4.1**



Sumber: Data Angket Diolah

b. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan bank BNI Syariah KC Palopo seperti pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Usia Responden**

No.	Usia	Frekuensi
1.	21-30 tahun	17
2.	31-40 tahun	7
3.	41-50 tahun	2
	<b>TOTAL</b>	26

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diatas dapat diketahui mengenai usia responden atau karyawan Bank BNI Syariah KC Palopo yang diambil sebagai populasi yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 17 orang dan 7 orang antara 31-40 tahun sedangkan sisanya adalah responden berusia 41-50 tahun sebanyak 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank BNI Syariah KC Palopo yaitu berusia 21-30 tahun.

**2. Uji Instrumen Data**

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuesioner menggunakan metode Pearson's Product Moment Correlation. Berikut hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>No. Item</b>	<b>Corrected Item Total Correation</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Latar Belakang Pendidikan (X1)</b>	1.	0,758	Valid
	2.	0,798	Valid
	3.	0,713	Valid
	4.	0,798	Valid
	5.	0,669	Valid
	6.	0,823	Valid
<b>Pengalaman (X2)</b>	1.	0,929	Valid
	2.	0,904	Valid
	3.	0,853	Valid
	4.	0,954	Valid
	5.	0,917	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1.	0,879	Valid
	2.	0,944	Valid
	3.	0,944	Valid
	4.	0,921	Valid
	5.	0,916	Valid
	6.	0,913	Valid
	7.	0,920	Valid
	8.	0,850	Valid
	9.	0,946	Valid

	10.	0,752	Valid
--	-----	-------	-------

Sumber: data spss diolah.

Berdasarkan tabel diatas, semua item adalah valid karena karena nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar disbanding 0,5. Dalam penelitian ini semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas atau shahih secara statistik serta dapat mengukur dengan cepat dan cermat.

#### b. Uji Realibilitas

Realibilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji realibilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Berikut hasil uji realibilitas dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Alpha Cronbach
Latar Belakang Pendidikan (X1)	0,781
Pengalaman (X2)	0,827
Kinerja Karyawan (Y)	0,791

Sumber: data spss diolah

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing-masing Variabel 0,71 maka sangat reliable.

### 3. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar akan mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk sesuai gambar (*bell-shaped curve*) lonceng yang kedua sisinya akan melebar sampai tak terhingga. Berdasarkan definisi uji normalitas disini tidak dilakukan per variable (*univariate*) tetapi hanya terhadap nilai residual yang terstandarisasi (*multivariate*).<sup>58</sup> Adapun hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut:

IAIN PALOPO

---

<sup>58</sup>Suliyanto, *Ekonometrika Terapan Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*, Edisi 1 (Yogyakarta: Andi, 2011). 69.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32256341
	n	
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,081
	Negative	-,089
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data spss diolah

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diperoleh hasil nilai signifikan sebesar 0,200 dimana hasil



tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan/korelasi antar variabel bebas. Adapun hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Latar Belakang Pendidikan	,290	3,454
Pengalaman	,290	3,454

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data spss diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diperoleh bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel *Latar Belakang Pendidikan* ( $X_1$ ) sebesar 3,454 dan *Pengalaman* ( $X_2$ ) sebesar 3,454 lebih kecil daripada 10 atau  $3,454 < 10$  dan  $3,454$

$< 10$ . Sedangkan nilai *Tolerance* pada variabel *Latar Belakang Pendidikan (X1)* sebesar 0,290 dan *Pengalaman (X2)* sebesar 0,290 lebih besar dari 0,10 atau  $0,290 > 0,10$  dan  $0,290 > 0,10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

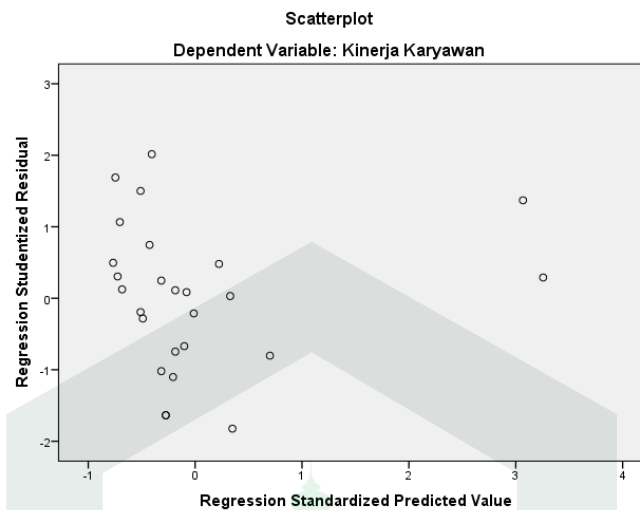
Uji heterokedastisitas ini digunakan dalam mengetahui apakah ada model regresi timbul ketidaksamaan antara variable dari residual yang satu ke pengamatan yang lain. Bila varian dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, oleh itu disebut dengan homokedastisitas dan apabila varian tidak konstan ataupun berubah disebut dengan heterokedastisitas.<sup>59</sup> Adapun hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

IAIN PALOPO

---

<sup>59</sup>Agus Tri Basuki, *Pengantar Ekonometrika (Dilengkapi Penggunaan Eviews)*, Edisi 1 (Yogyakarta: Katalog Dalam Terbitan, 2018). 183.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: data spss diolah

Berdasarkan *Output Scatterplot* diatas dapat diketahui bahwa:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpol.

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tdiak terjadi masalah heterokedastisitas.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk pengujian apakah ada pengaruh masing-masing variabel X1 (*Latar Belakang Pendidikan*) dan X2 (*Pengalaman*) terhadap Y (*Kinerja Karyawan*). Maka dari itu akan dilakukan regresi linear berganda dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,361	1,276		-1,067	,297
	Latar Belakang Pendidikan	,212	,158	,116	1,339	,194
	Pengalaman	1,748	,173	,875	10,081	,000

data spss diolah

Berdasarkan tabel 4.9 diatas maka dapat diperoleh hasil yang dikembangkan dalam sebuah model persamaan regresi:

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

$$Y = -1,361 + 0,212X_1 + 1,748X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan beberapa hal diantara lain:

1.  $a =$  Nilai konstanta ( $a$ ) atau sebesar  $-1,361$  artinya nilai kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman adalah negatif.
2. Koefisien  $B_1 = 0,212$  menunjukkan bahwasanya apabila responden positif atas variabel *realibility* atau bertambah 1 maka latar belakang pendidikan akan mengalami peningkatan sebesar  $0,212$
3. Koefisien  $B_2 = 0,748$  menunjukkan bahwa peningkatan 1 skor pengalaman akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar  $0,748$  dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pengalaman terhadap kinerja karyawan, semakin berpengalaman maka semakin meningkat kinerja karyawan.

#### e. Uji Hipotesis

##### 1. Uji T (T-Test)

Pengujian ini akan dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel independen latar belakang pendidikan dan pengalaman berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi: Jika  $sig < 0,05$  maka variabel independen

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji T (T-Test)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,361	1,276		-1,067	,297
	Latar Belakang Pendidikan	,212	,158	,116	1,339	,194
	Pengalaman	1,748	,173	,875	10,081	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *coefficients* dapat diketahui besarnya nilai  $t_{hitung}$  masing masing dari kedua variabel bebas diatas yaitu:

- a) Variabel latar belakang pendidikan  $X_1$  nilai  $t_{hitung}$  (1,339) < nilai  $t_{tabel}$  (2,064) yang berarti bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dengan tingkat signifikansi  $0,194 > 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$

diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel latar belakang pendidikan (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.

- b) Variabel pengalaman X2 nilai  $t_{hitung}$  (10,081) > nilai  $t_{tabel}$  (2,064) yang berarti bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel pengalaman (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.

## 2. Uji F (F-Test)

F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (latar belakang pendidikan dan pengalaman) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) derajat kepercayaan yang digunakan ialah 0,05 apabila nilai  $f$  hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai  $f$  menurut tabel hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil analisis output SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2555,296	2	1277,648	217,903	,000 <sup>b</sup>
Residual	134,858	23	5,863		
Total	2690,154	25			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan dari hasil uji *Anova* pada tabel 4.11 diatas, maka menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (217,903) dengan *degree of freedom/* derajat bebas (df) regression sebesar 2 dan nilai df residual 23, maka dapat diketahui besarnya nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), yaitu sebesar 3,40 (dilihat dari  $F_{tabel}$ ), karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $217,903 > 3,40$  atau nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Dengan demikian secara statistik dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman berpengaruh secara simultan



terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.

f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari hasil regresi menunjukkan seberapa besar variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1 jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 <sup>a</sup>	,950	,946	2,421

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Latar Belakang Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh angka  $R^2$  ( R square sebesar 0,950 atau 95,0%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen latar belakang pendidikan dan pengalaman terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 95,0% . Sedangkan sisanya sebesar 5%. Dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lainnya seperti pelatihan dan pengembangan.

## **5. Pembahasan**

Hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab semua rumusan masalah pada penelitian ini. Untuk menjawab semua rumusan masalah penelitian sehingga peneliti menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data yaitu penyebaran angket atau kuesioner kepada responden dengan sampel yang telah ditentukan sebanyak 26 sampel. Kemudian data yang telah diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS 22 untuk memudahkan peneliti dalam mengolah data penelitian tersebut. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa tahap pengujian yaitu diantaranya ialah Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas. Selanjutnya menggunakan Analisis berganda dan menggunakan Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji Parsial(T-Test), Uji Simultan(F-Test) , serta Uji Koefisien Determinasi (R Square). Berikut adalah hasil olah data statistik:

### **1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa Latar Belakang

Pendidikan terhadap Kinerja karyawan bank BNI Syariah kantor cabang palopo secara signifikansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan teori Viethzel dan Sylfiana Murni pendidikan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan. Pendidikan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>60</sup> Berdasarkan hasil statistik hal ini dapat dibuktikan dengan  $t_{hitung} (1,339) < t_{tabel} (2,064)$  dengan tingkat signifikansi  $0,194 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya variabel latar belakang pendidikan (X1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan belum tentu akan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian Muzerika yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup>Viethzal dan Sylfiana Murni, *Education Manajemen: Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), 1.

<sup>61</sup>Dian Muzerika, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Jantho" ( UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2018), 59, file:///C:/Users/user/Downloads/Dian%20Muzerika%20skripsi.pdf.

**2. Pengaruh pengalaman (X2) terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.** Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (10,081) > nilai  $t_{tabel}$  (2,064) yang berarti bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel pengalaman (X2) secara parsial berpengaruh dapat dikatakan bahwa hubungan pengalaman terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo berpengaruh positif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan pengalaman kerja akan menambah kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori dari Robbins dan Timothy yang menyatakan bahwa jika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.<sup>62</sup> Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Decky Candra dan Mochammad Djudi yang menunjukkan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh signifikansi tersebut ditunjuk dari hasil penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai probabilitas yang lebih kecil dibanding dengan nilai  $\alpha$  0,05 ( $0,039 < \alpha=0,05$ )<sup>63</sup>. Dapat diartikan bahwa

<sup>62</sup> Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen* 5, no. 1, (Maret, 2019): 65, file:///C:/Users/user/Downloads/21991-34142-1-PB%20(2).pdf.

<sup>63</sup> Mochammad Djudi Mukzam Decky Candra Devischa, "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis* 63, no.1, (2018): 108, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.a.id/index.php/jab/article/view/2706>.

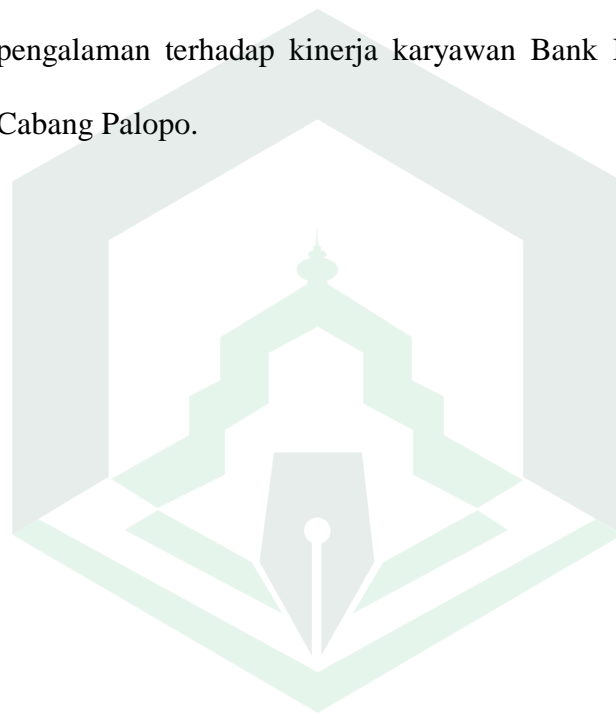
Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan perusahaan disaat sekarang ini lebih memprioritaskan seorang karyawan yang memiliki pengalaman dibandingkan freshgraduate yang tidak memiliki pengalaman apalagi tidak memiliki keterkaitan dengan jurusan karyawan tersebut sehingga perusahaan menjadikan pendidikan sebagai hal utama yang kedua serta kinerja tidak hanya membutuhkan pengetahuan saja akan tetapi juga membutuhkan kemampuan karyawan dalam bertindak cepat, kemampuan karyawan dalam menciptakan ide ide untuk tujuan perusahaan, serta kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

- 3. Pengaruh Latar belakang pendidikan (X1) dan Pengalaman (X2) terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.** Berdasarkan data hasil olah statistik dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar (217,903) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu tingkat probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andinta Erlinayanti<sup>64</sup> hasil analisis menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan guru, pengalaman kerja dan etos kerja mempengaruhi kompetensi potensi profesional gurusecara simultan dan signifikan. Yang membedakan dari penelitian ini adalah objek penelitian dan

---

<sup>64</sup> Andinta Erliyanti, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru PKN Di SMA Negeri Di Kabupaten Magelang", ( Universitas Negeri Yogyakarta, 2012), 58, <https://eprints.uny.ac.id/8535/1/1%20-%2005401241036.pdf>.

variabel penelitian. Dalam penelitian ini, latar belakang pendidikan dan pengalaman digunakan untuk mengukur kinerja karyawan bukan tingkat kompetensi. Selain itu dalam penelitian ini tidak terfokus pada profesi guru melainkan karyawan perbankan syariah khususnya Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo. Ada pengaruh signifikansi secara bersama-sama dari latar belakang pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.



**IAIN PALOPO**



**IAIN PALOPO**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan di bab sebelumnya, maka dapat dibuat sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Adapun hasil pengujian secara parsial/Uji T(T-Test), diketahui bahwa variabel Latar belakang pendidikan (X1)  $X_1$  nilai  $t_{hitung}$  (1,339) < nilai  $t_{tabel}$  (2,064) yang berarti bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dengan tingkat signifikansi 0,194 > 0,05. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel latar belakang pendidikan (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.
2. Adapun hasil pengujian secara parsial/Uji T(T-Test), diketahui bahwa pengalaman (X2) nilai  $t_{hitung}$  (10,081) > nilai  $t_{tabel}$  (2,064) yang berarti bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel pengalaman (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka saran yang diberikan ini agar dapat memberikan hasil yang lebih baik, antara lain:

1. Bagi Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo, agar dapat



menempatkan posisi karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Agar kinerja perusahaan akan semakin meningkat.

2. Bagi peneliti lainnya, diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian, tidak hanya pada faktor-faktor ini saja tetapi dapat menganalisis pengaruh dari faktor lain seperti motivasi, pengalaman kerja, gaji, lingkungan kerja, iklim kerja dan faktor lain yang sesuai.



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.” IAIN Tulungagung, 2014. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/139/1/SKRIPSI.pdf>.
- Amalia, Euis. “Potret Pendidikan Ekonomi Islam Di Indonesia,” 2017. <http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html>.
- . “Potret Pendidikan Ekonomi Islam Di Indonesia,” n.d.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. “*Bank Syariah Dari Teori Dan Praktik*.” Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Ashari, Purbayu Budi Santosadan. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS*. 1st ed. Yogyakarta: ANDI, 2007.
- Atikawati, Ena. “Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.” *PSB* 4, no. 1 (2016): 12. <file:///C:/Users/user/Downloads/443-1238-1-SM.pdf>.
- Basuki, Andi. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali*.” Surakarta, 2009.
- Danim, Prof. Dr. Sudarwan. *Pengantar Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, n.d.
- . *Pengantar Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, n.d.
- Decky Candra Devischa, Mochammamad Djudi Mukzam. “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan’.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 63, no. 1 (2018): 108. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2706>.
- Edy Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto. “PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.” *Administrasi Publik* 2, no. 120 (n.d.). <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/347&sa>.
- Evert Fandi Mandang, Bude Lumanauw, Mac D.B. Walangitan. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado’.” *Jurnal EMBA* 5, no. 3 (2017): 4337. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18427>.

- Febriana, Mayya Puji. “Penerapan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Artha Mas Abadi Kabupaten Pati,” 2009. [http://library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/99/jtptiain-gdl-mayyapujif-4925-1-skripsi\\_-5.pdf](http://library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/99/jtptiain-gdl-mayyapujif-4925-1-skripsi_-5.pdf).
- Foster, Bill. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM, 2001.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. 3rd ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Gunawan Harifuddin, Andi Rasma Ayu &. “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng”, *Jurnal Mirai Management* 1, no. 2 (2016): 95. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/20/22>.
- Hana Makhufatuz Zahro, Bambang Suyadi, Sutrisno Djaja. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Pendidikan Ekonomi* 12, no. 1 (n.d.). file:///C:/Users/user/Downloads/6464-505-13147-1-10-20180102 (5).pdf.
- Harifuddin, Andi Rasma Ayu dan Gunawan. “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.” *Jurnal Mirai Management* 1, no. 2 (2016): 286.
- Jaya, Kadek Meita. “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukung Suites & SPA Ubud.” *ISSN 1978-6069* 13, no. 2 (2018): 169. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/381>.
- Kadir, Abdul. *Dasar-Dasar Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Machali, Didin Kurniadin dan Imam. *Manajemen Pendidikan (Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan)*. 1st ed. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Mirandah Diah Ratnasari, Bambang Swasto Sunuharyo. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.PetroKimia Gresik)”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 58, no. 1 (2018): 215. [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).
- Pidarta, Made. *Landasan Kependidikan*. 1st ed. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997.
- . *Landasan Kependidikan*. 1st ed. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997.
- Shaleh, Nurdin Batjo & Dr. Mahadin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur, n.d.

- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur, n.d.
- Shaleh, Nurdin Batjo & Dr.Mahadin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur, n.d.
- Sjahdeni, Sutan Remy. “Perbankan Islam Dan Kedudukannya Dalam Tata Hukum PerbankanIndonesia.” Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 1999.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- . *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI, n.d.
- . *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI, n.d.
- Suripto, Teguh. “Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Expectancy Theory Dalam Motivasi”.” *Ekonomi Syariah Indonesia* 2, no. 2 (2015): 116–17. [c:/Users/user/Downloads/203-408-1-SM \(2\).pdf](c:/Users/user/Downloads/203-408-1-SM (2).pdf).
- Syah, Muhibbin. *Psikologi Pendidikan*. 19th ed. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2014.
- Undang-Undang. *No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Semarang: Aneka Ilmu, 2003.
- Widhayu Ningrum, Bambang Swasto Sunoharyo, Moehammad Soe’oed Hakam. “PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 2 (2013): 6. <https://media.neliti.com/media/publications/78181-ID-pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan-terhad.pdf>.
- Wonguow Raymond Octavianus, Adolfina. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Cabang

Manado.” *Jurnal EMBA* 6, no. 3 (2018): 1760.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20445>.

Yuliandra, Anggi. *Ekonomi Islam Dan Pengembangan SDM Ekonomi Syariah*.  
Bukit Tinggi: Skripsi Diterbitkan, 2013.

Yunita, Cut. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja, Dan Jabatan Terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Aceh.”  
*Akuntansi* 1, no. 2 (2013), 3.



**IAIN PALOPO**

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

IAIN PALOPO

**A**

**N**

## Angket Penelitian

Kepada Yth,.....

**Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Nama : Armita  
NIM : 16 0402 0187  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Palopo

Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya mengenai **"Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo"**. Kali ini, saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/I karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediannya saya ucapkan terima kasih.

**Wasalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

IAIN PALOPO Penulis,

**Armita**

NIM. 16.0402.0187

## PROFIL RESPONDEN

Isi dan berikan tanda silang (X) pada kotak yang tersedia dibawah ini.

Nama :

Jenis Kelamin :  Perempuan  
 Laki-Laki

Usia :  21-30 Tahun  41-50 Tahun  
 31-40 Tahun  51-60 Tahun

Pendidikan Terakhir :  SMP  Sarjana  
 SMA  Magister  
 Diploma

Fakultas :

Jurusan :

Jabatan :

Masa Kerja :

### A. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Silahkan beri tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternative jawaban.



4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternative jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pernyataan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang lewat.

#### A. Keterangan Jawaban

Untuk menjawab pertanyaan berikut, silahkan disesuaikan dengan pengalaman anda selama menggunakan jasa layanan keuangan. Skala penilaian adalah sebagai berikut.

SINGKATAN	KETERANGAN	NILAI
SS	Sangat Setuju	1
S	Setuju	2
RR	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	4
STS	Sangat Tidak Setuju	5

#### I. Latar Belakang Pendidikan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
		1	2	3	4	5
1	Karyawan Bank Syariah harus berlatar belakang pendidikan D3/S1.					
2	Pendidikan yang sudah saya peroleh meningkatkan keahlian dan pengetahuan dibidang perbankan.					
3	Latar belakang pendidikan saya mendukung pekerjaan yang saya lakukan					
4	Latar belakang pendidikan akademis dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan					
5	Pendidikan akan membangun kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan.					

6	Karyawan BNI Syariah mampu memahami masalah praktik dan transaksi dibank syariah.					
---	---	--	--	--	--	--

## II. Pengalaman

1	Saya memiliki pengalaman dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah untuk menggapai tujuan perusahaan.					
2	Saya mampu menguasai semua peralatan yang disediakan oleh perusahaan.					
3	Saya mempunyai masa kerja yang cukup dibank.					
4	Saya memiliki pengalaman kerja yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif.					
5	Saya memiliki pengetahuan dan kreatifitas yang dapat mempermudah pekerjaan.					

## III. Kinerja

1	Saya memiliki kinerja yang produktif di Bank Syariah.					
2	Saya disiplin waktu dalam bekerja di Bank Syariah.					
3	Saya mampu bekerja individual maupun tim work di Bank Syariah.					
4	Saya memiliki tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang saya pegang di Bank Syariah.					
5	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu					
6	Saya mampu mencapai standar mutu kerja yang ditetapkan Bank Syariah.					
7	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh Bank BNI Syariah.					
8	Target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai.					
9	Saya teliti dalam menyelesaikan					

	Pekerjaan.					
10	Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja.					



**IAIN PALOPO**

## HASIL KUESIONER PENELITIAN

### 1. Jawaban responden mengenai Latar Belakang Pendidikan (X1)

RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	X1
1	4	5	5	5	5	5	29
2	4	1	1	1	1	1	9
3	5	3	3	3	5	5	24
4	1	1	1	3	2	1	9
5	1	1	1	1	1	1	6
6	1	1	3	2	1	1	9
7	1	1	1	1	1	1	6
8	2	2	4	3	2	1	14
9	1	1	5	1	1	1	10
10	1	1	1	1	1	1	6
11	1	2	2	1	1	1	8
12	1	1	1	1	1	1	6
13	2	1	1	1	1	2	8
14	1	1	1	2	1	1	7
15	1	1	1	1	2	1	7
16	2	3	3	2	2	2	14
17	2	1	1	1	1	1	7
18	1	1	1	1	1	1	6
19	1	1	1	1	2	1	7
20	2	2	2	1	1	1	9
21	1	2	1	2	1	1	8
22	2	3	1	2	5	1	14
23	1	1	2	2	1	2	9
24	2	2	1	1	1	1	8
25	2	2	2	1	5	1	13
26	2	3	1	3	5	1	15

### 2. Jawaban responden mengenai Pengalaman (X2)

RESPONDEN	1	2	3	4	5	X2
1	5	5	5	5	5	25
2	1	2	1	2	1	7
3	5	5	5	5	5	25
4	2	1	1	1	1	6
5	1	2	1	1	1	6
6	1	1	3	1	1	7
7	1	2	3	1	1	8
8	2	2	2	2	2	10



20	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	15
21	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	15
22	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	16
23	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	13
24	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	16
25	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	14
26	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	17

## UJI INSTRUMEN

### 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Ket
1	Latar Belakang Pendidikan (X1)	1	0,758	0,388	Valid
		2	0,798	0,388	Valid
		3	0,713	0,388	Valid
		4	0,798	0,388	Valid
		5	0,669	0,388	Valid

		6	0,823	0,388	Valid
2	<b>Pengalaman (X2)</b>	1	0,929	0,388	Valid
		2	0,904	0,388	Valid
		3	0,853	0,388	Valid
		4	0,954	0,388	Valid
		5	0,917	0,388	Valid
3	<b>Kinerja (Y)</b>	1	0,879	0,388	Valid
		2	0,944	0,388	Valid
		3	0,944	0,388	Valid

		4	0,921	0,388	Valid
		5	0,916	0,388	Valid
		6	0,913	0,388	Valid
		7	0,920	0,388	Valid
		8	0,850	0,388	Valid
		9	0,946	0,388	Valid
		10	0,752	0,388	Valid

## 2. Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpa	Ket
1	Latar Belakang Pendidikan(X1)	0,781	Reliable



2	Pengalaman (X2)	0,827	Reliable
3	Kinerja (Y)	0,791	Reliable



**IAIN PALOPO**

## RIWAYAT HIDUP



**Armita**, Lahir di Palopo Pada tanggal 03 Februari 1997, anak kelima dari 5 bersaudara, buah kasih pasangan dari Ayahanda “**Annas**” dan Ibunda “**Asma**”. Penulis pertama kali menepuh pendidikan tepat pada umur 7 tahun di Sekolah Dasar (SD) Pada SDN 43 Takkalala tahun 2003

dan selesai Pada Tahun 2009, dan Pada Tahun yang sama penulis melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama di MTsN Model Palopo dan selesai Pada Tahun 2012, dan Pada Tahun yang sama Penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMAN 3 Palopo Penulis Mengambil Jurusan IPA dan selesai Pada Tahun 2015. Pada Tahun 2016 Penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi negeri Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, dan Alhamdulillah selesai pada tahun 2021.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa dan kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik diperguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Palopo. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo”.