

**PENGARUH PENDIDIKAN, MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI
KANTOR CABANG BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH:

MAS HAYYU ASRI SENTSIMEI
NIM. 1611140016

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2020 M/1441 H**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pendidikan, Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu”**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 09 Juli 2020 M
18 Dzulkaidah 1441 H

Mahasiswa yang menyatakan



Mas Hayu Asri Sentsime
NIM. 1611140016

SURAT PERNYATAAN VERIFIKASI PLAGIASI

Nama : Mas Hayyu Asri Sentsimei
Nim : 1611140016
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Pendidikan, Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu

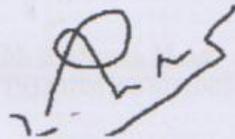
Telah dilakukan verifikasi melalui <http://smallseotools.com/plagiarism-checker/> skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiasi.

Dengan demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjauan ulang kembali.

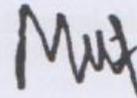
Bengkulu, 09 Juli 2020 M
18 Dzulkaidah 1441 H

Mengetahui Tim Verifikasi

Yang Membuat Pernyataan



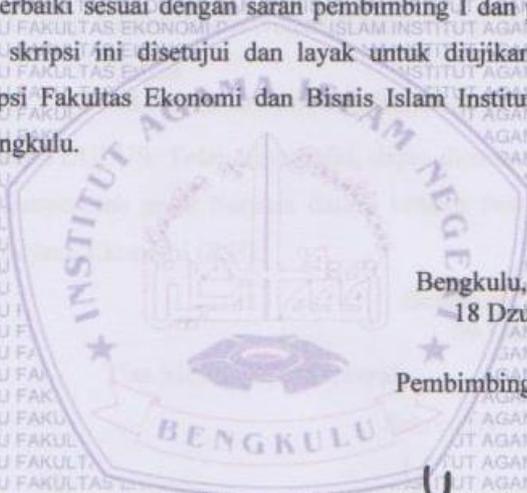
Dr. Nurul Hak, M.A
NIP. 1966606161995031002



Mas Hayyu Asri Sentsimei
NIM. 1611140016

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Mas Hayyu Asri Sentsimei, NIM 1611140016 dengan judul: **“Pengaruh Pendidikan, Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu”**, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.



Bengkulu, 09 Juli 2020 M
18 Dzulkaidah 1441 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. M. Syakroni, M.Ag
NIP. 195707061987031003

Yenti Sumarni, M.M
NIP. 197904162007012020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211

Teleponi (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172

Website: www.iainbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu”, oleh Mas Hayyu Asri Sentsimeimei NIM: 1611140016, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 28 Juli 2020 M/07 Dzulhijjah 1441 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 30 Juli 2020 M

09 Dzulhijjah 1441 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Dr. Asnaini, M.A

NIP. 197304121998032003

Penguji I

Dr. Asnaini, M.A

NIP. 197304121998032003

Sekretaris

Yenti Sumarni, M.M

NIP. 197904162007012020

Penguji II

Eka Sri Wahyuni, M.M

NIP. 197705092008012014

**Mengetahui,
Dekan**

Dr. Asnaini, M.A

NIP. 197304121998032003

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 06)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras.

Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan.

Tidak ada kemudahan tanpa doa.”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

- *Allah SWT yang telah menciptakanku, memberikan karunia nikmat yang tak terhingga, melindungi, membimbing dalam kehidupanku, serta Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan pengetahuan akan ajaran Tuhanmu (Allah SWT).*
- *Ibuku Rukmini dan Bapakku Lukman (Alm) yang telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang, selalu mendukung apa yang aku cita-citakan, memotivasiku, membimbingku dan selalu menyelipkan doa tulus untuk kebaikanmu.*
- *Saudara-saudaraku tercinta dan tersayang (Fitria Rizky Ruslamiarti, Berlian Dhyte, Putri Sondang, serta kakak dan adikku yang lainnya) yang selalu menyemangatkmu dan menasihatkmu.*
- *Keluarga besarku yang selalu membuatku semangat dan membuat hari-hariku menjadi berwarna.*
- *Pembimbing skripsiku Bapak Drs. M. Syakroni, M.Ag selaku pembimbing I dan Ibu Yenti Sumarni selaku pembimbing II yang selalu membimbing, memberi arahan dan meluangkan waktu sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.*
- *Penyemangatkmu Raesita Sekar Mentari yang tiada hentinya menyemangatkmu dan selalu mendukung apapun yang aku lakukan.*
- *Sahabatku Ekky Sugeta Prasetyo, M. Azhari, M. Ari Pratama, Ahmad Khalid Prasetya, Meggy Yuliansyah, Juniarty, Dona Dwi Saputri, Anisa Tri Amanda, Meike Utami dan Liza Fitriana.*
- *Teman-teman satu angkatan 2016 Perbankan Syariah A.*
- *Almamater yang telah menempahku.*

ABSTRAK

Pengaruh Pendidikan, Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja
Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu
Oleh Mas Hayyu Asri Sentsime, NIM 1611140016

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu. (2) Pengaruh motivasi internal terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu. (3) Pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu. (4) Pengaruh pendidikan, motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu. (5) Seberapa besar pengaruh pendidikan, motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data kepustakaan. Instrument yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala *Likert*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu dengan teknik pengumpulan data *simple random sampling*. Teknik analisis data dalam uji Validitas menggunakan *corrected item-total correlation*, uji reliabilitas menggunakan *Croanbach Alpha*, uji Normalitas menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*, dan uji asumsi klasik menggunakan uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan, variabel pendidikan, motivasi internal dan eksternal secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara individu (parsial) variabel pendidikan, motivasi internal dan eksternal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel pendidikan, motivasi internal dan eksternal berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,7% sedangkan sisanya 37,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Pendidikan, Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

*Effects of Education, Internal and External Motivation on Employee
Performance in Syariah Mandiri Bank Bengkulu Branch Office*

By Mas Hayyu Asri Sentsimei, NIM 1611140016

This study aims to determine: (1) The effect of education on the performance of employees of Bank Syariah Mandiri Branch Office Bengkulu. (2) The influence of internal motivation on the performance of employees of Bank Syariah Mandiri Branch Office Bengkulu. (3) The influence of external motivation on the performance of employees of Bank Syariah Mandiri Branch Office Bengkulu. (4) The influence of education, internal and external motivation on the performance of employees of Bank Syariah Mandiri Branch Office Bengkulu. (5) How big is the influence of education, internal and external motivation on the performance of employees of Bank Syariah Mandiri Branch Office Bengkulu. This study uses a quantitative approach. The data used in this study are primary data and library data. The instrument used was a closed questionnaire with a Likert scale. The sample in this study amounted to 30 employees of Bank Syariah Mandiri Branch Office Bengkulu with data collection techniques simple random sampling. Data analysis techniques in the validity test used the corrected item-total correlation, the reliability test used Croanbach Alpha, the normality test used the Kolmogrov-Smirnov test, and the classic assumption test used the Multicollinearity and Heteroscedasticity tests. While testing hypotheses using Multiple Regression. The results showed that the educational variables, internal and external motivation together (simultaneously) had a positive and significant effect on employee performance, individually (in part) educational variables, Internal and external motivation also has a positive and significant effect on employee performance. And educational variables, the influence of internal and external motivation on employee performance variables of 62.7% while the remaining 37.3% were accepted by other variables outside the study.

Keywords: *Education, Internal Motivation, External Motivation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusun skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari beberapa pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah mengizinkan saya menuntut ilmu di kampus hijau ini.
2. Dr. Asnaini, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang selalu mendukung demi kesuksesan penulis.
3. Desi Isnaini, M.A, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan saran dan motivasi demi kesuksesan penulis.
4. Yosy Arisandy, M.M, selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pengarahan, semangat dengan penuh keikhlasan.
5. Miti Yarmunida, M.Ag, selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan semangat dengan penuh kesabaran selama menuntut ilmu di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

6. Drs. M. Syakroni, M.Ag, selaku pembimbing I dan Yenti Sumarni, M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
7. Kedua orang tuaku yang selalu mendo'akan kesuksesanku.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
9. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan yang baik dalam hal administrasi.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke depan.

Bengkulu, 09 Juli 2020 M
18 Dzulkaidah 1441 H

Mas Hayyu Asri Sentsimej
NIM. 1611140016

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SURAT PERNYATAAN VERIVIKASI PLAGIASI	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.	1
B. Rumusan Masalah.	6
C. Tujuan Penelitian.	7
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Penelitian Terdahulu	8
F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR	
A. Kajian Teori	14
1. Pengaruh	14
a. Pengertian Pengaruh.....	14
2. Pendidikan	15
a. Pengertian Pendidikan.....	15

b. Jenis-Jenis Pendidikan	17
c. Tujuan Pendidikan	19
d. Indikator Pendidikan	20
3. Motivasi	24
a. Pengertian Motivasi	24
b. Jenis-jenis Motivasi.....	27
c. Tujuan Motivasi	27
4. Motivasi Internal dan Eksternal	28
a. Motivasi Internal	28
b. Indikator Motivasi Internal	29
c. Motivasi Eksternal.	32
d. Indikator Motivasi Eksternal.....	33
5. Kinerja	36
a. Pengertian Kinerja.....	36
b. Penilaian Kinerja.....	38
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	39
d. Indikator Kinerja	40
B. Kerangka Berpikir	44
C. Hipotesis Penelitian	45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	46
B. Waktu dan Tempat Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel.....	47
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	49
E. Variabel dan Definisi Operasional	50
F. Instrumen Penelitian	52
G. Teknik Analisis Data	53
1. Pengujian Kualitas Data.....	53
a. Uji Validitas	53
b. Uji Reliabelitas.....	53
2. Uji Asumsi Dasar.....	54

a. Uji Normalitas	54
3. Uji Asumsi Klasik.....	54
a. Uji Multikolinearitas	54
b. Uji Heteroskedastisitas.....	55
4. Uji Hipotesis	56
a. Analisis Regresi Linier Berganda	56
b. Uji F	57
c. Uji T	58
5. Koefisien Determinasi	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
B. Hasil Penelitian.....	68
C. Pembahasan	78
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran-saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pendidikan Terakhir Karyawan	5
Tabel 3.1 Kriteria Sampel Penelitian	49
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	51
Tabel 3.3 Skala Likert	52
Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi	59
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	66
Tabel 4.2 Usia Responden.....	67
Tabel 4.3 Critical Values Of Coefficient (r tabel).....	68
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pendidikan.....	68
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Internal	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Eksternal	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Data.....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	75
Tabel 4.14 Hasil Uji t	76
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	44

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lembar Acc Judul
2. Bukti Menghadiri Seminar
3. Daftar Hadir Seminar
4. Surat Penunjukan Pembimbing
5. Halaman Pengesahan Penelitian
6. Surat Permohonan Izin Penelitian
7. Surat Izin Penelitian
8. Surat Rekomendasi Penelitian Dari Kesbangpol Kota Bengkulu
9. Surat Keterangan Penelitian
10. Kuesioner
11. Tabulasi Data Kuesioner
12. Hasil SPSS
13. Tabel Frekuensi Nilai T-tabel dan F-tabel
14. Kartu Bimbingan Skripsi
15. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya.¹

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.² Menurut Andika, dkk yang dikutip oleh Liya Eri Aristanti, kinerja karyawan yang baik dapat ditunjukkan oleh seberapa kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan baik dalam kualitas, waktu, dan jumlah yang ditargetkan sedangkan kesalahan yang pernah dilakukan terbilang kecil. Kinerja karyawan

¹ Chris Rowley dan Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: the key concepts*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2012), h.3

² Imanuel Frans Paul Sagay dkk., *Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petimas Bitung*, (Jurnal EMBA, Vol. 6, No. 3, Juli 2018), h. 1710

merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.³

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan. Ketatnya persaingan dalam mendapatkan posisi pekerjaan mempengaruhi profesi seseorang tidak sesuai dengan kompetensi atau bidang yang dimiliki. Akibatnya banyak karyawan yang kesulitan, kurang menguasai, dan kurang menyenangkan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi tidak efektif. Pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang. Pendidikan yang dilakukan yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan.⁴ Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Amalia Dwinisya Ansar, berdasarkan hasil persamaan regresi, maka dapat diberikan penjelasan bahwa pendidikan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.⁵

Pengertian Pendidikan menurut Ivan Illich dalam Ass Siti Sholichah (2018) adalah proses memberikan manusia berbagai macam situasi yang bertujuan

³ Liya Eri Aristanti, *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018), h. 2

⁴ Liya Eri Aristanti, *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018), h. 2

⁵ Andi Amalia Dwinisya Ansar, *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Serta Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar-Pettarani*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, 2017), h. 85

memberdayakan diri dengan mempertimbangkan aspek penyadaran, pencerahan, pemberdayaan dan perubahan perilaku.⁶ Hal ini memberikan isyarat perlunya mempersiapkan generasi yang dapat menciptakan peluang kerja dengan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dengan tetap menjadikan pendidikan moral sebagai prioritas.

Begitu juga dengan adanya Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Banyak faktor yang menyebabkan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi atau rendah, namun secara garis besar faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi motivasi internal dan faktor eksternal.⁷ Menurut Uno, "...Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya: hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan..."⁸

Adanya motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada didalam diri karyawan. Sedangkan motivasi eksternal menjelaskan adanya pengaruh yang dikendalikan oleh manajer atau lingkungan kerja. Motivasi setiap karyawan dalam bekerja juga bervariasi. Ada karyawan termotivasi bekerja karena ingin memiliki uang banyak, ada yang termotivasi karena ingin merasa aman akan kebutuhan hidup, dan bahkan ada karyawan yang termotivasi bekerja untuk prestise yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar setiap sumber daya

⁶ Ass Siti Shoichah, *Teori-teori Pendidikan Dalam Al-Qur'an*, (Edukasi Islam, Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 07, No. 1, 2018), h. 27

⁷ Helmawati, *Pendidikan...*, h. 24

⁸ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h.39

manusia dapat memberikan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan, setiap sumber daya manusia diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Dengan adanya motivasi, karyawan akan memiliki minat dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Walaupun karyawan tersebut memiliki kompetensi standar yang ditentukan perusahaan, tanpa adanya motivasi di dalamnya tidak akan terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang telah terpenuhi kepentingannya, akan lebih terdorong dan bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaan dan akan termotivasi untuk semakin giat lagi.⁹

PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu secara resmi mulai beroperasi sejak 9 Desember 2008.¹⁰ PT Bank Syariah Mandiri hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual. Bank Syariah Mandiri tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan keduanya, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia.¹¹

⁹ Jane Christin dan Djudi Mukzam, *Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Indomarco Prismatama Distribution Centre Bogor)*, (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 50, No. 5, September 2017), h. 109

¹⁰ Tiara Khania, *Customer Service*, Wawancara pada tanggal 23 Desember 2019

¹¹ <https://www.mandirisyahiah.co.id>, pada hari Selasa, tanggal 24 Desember 2019 pukul 19.00 WIB

Berdasarkan pengamatan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu, ditemukan bahwa hanya ada satu karyawan yang berpendidikan terakhir Ekonomi Islam, bahkan ada beberapa karyawan yang hanya berpendidikan terakhir SMA/SMK sederajat. Berikut data pendidikan terakhir karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu:¹²

Tabel 1.1
Pendidikan Terakhir Karyawan

No	Pendidikan Terakhir	Jurusan	Jumlah
1	S1	Manajemen	22 orang
2	S1	Statistika	3 orang
3	S1	Ekonomi Islam	1 orang
4	S1	Tehnik	3 orang
5	S1	Matematika	1 orang
6	S1	Bahasa Inggris	2 orang
7	D3	Akuntansi	1 orang
8	SMA	Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	7 orang
9	SMA	Ilmu Pengetahuan Sosial	3 orang
Total			43 orang

Sumber: HRD Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu

Data di atas menunjukkan bahwa beragamnya latar belakang pendidikan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu. Dalam hal kerja sama, masih ada beberapa pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu yang meninggalkan tempat kerja sebelum jam istirahat/jam pulang dan membebankan pekerjaannya kepada karyawan lain.¹³ Hal tersebut bertentangan

¹² Frandi, *HRD*, Wawancara pada tanggal 14 Februari 2020

¹³ Observasi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu pada 7 Januari 2020

dengan jam operasional Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu, yaitu mulai pukul 08.30 s/d 15.00 WIB dan jam istirahat istirahat pada pukul 12.00 s/d 13.00 WIB (untuk hari Senin-Kamis), untuk hari Jum'at jam istirahat dimajukan lebih awal dan lebih lama, yaitu pukul 11.30 s/d 13.30 WIB.¹⁴

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu?
2. Apakah motivasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu?
3. Apakah motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu?
4. Apakah pendidikan, motivasi internal dan eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu?
5. Seberapa besar pengaruh pendidikan, motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

¹⁴ <https://www.mandirisyahiah.co.id>, pada hari Senin, tanggal 06 Januari 2020 pukul 19.00 WIB

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.
2. Pengaruh motivasi internal terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.
3. Pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.
4. Pengaruh pendidikan, motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu
5. Seberapa besar pengaruh pendidikan, motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pendidikan, motivasi internal dan eksternal karyawan perbankan syariah.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi penelitian selanjutnya untuk masalah yang serupa.

b. Bagi Lembaga/Bank

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bank Mandiri Syariah untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan khususnya di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Liya Eri Aristanti, dalam skripsi yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Karyawan Melalui Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali) Tahun 2018. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 30 orang dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan angket. Dan teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi dan Uji asumsi klasik. Berdasarkan pengujian test pertama pada tabel 4.9, nilai koefisien sebesar 3,312 dengan tingkat signifikansi 0,03 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga H1 didukung.¹⁵ Persamaan dengan penelitian ini terletak pada analisis variabel X_1 (Pendidikan), sedangkan perbedaannya adalah sampel yang diambil serta tempat penelitian.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Febriana Eka Wulandari dalam skripsi yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulung Agung

¹⁵ Liya Eri Aristanti, *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018), h. 79

Tahun 2018. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Dari hasil *output* SPSS menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas atau variabel prediktor terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi adalah 0,416 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (independent) adalah 42 %. Sedangkan 58 % (100 % - 42 %) dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hanya 42 % sedangkan pengaruh variabel lain 58 %. Dengan demikian berarti kinerja karyawan lebih besar dipengaruhi oleh faktor lain seperti menurut Swasono Amoeng Widodo faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan. dan dukungan organisasi yang diterimanya.¹⁶ Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel X_1 (Pendidikan), sedangkan perbedaannya terletak pada sampel yang diambil dan tempat penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Arnis Alfiyana dalam skripsi yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung) Tahun 2017. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan yang bersifat deskriptif analisis. Secara parsial (Uji t), pendidikan dan masa kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap tanggung jawab karyawan pada PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Secara simultan (Uji F), pendidikan dan masa kerja secara serempak berpengaruh

¹⁶ Febriana Eka Wulandari, *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulung Agung*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Tulung Agung, 2018), h. 92

negatif signifikan terhadap tanggung jawab karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dengan nilai koefisiensi determinasinya 27,3 %, sisanya 72,7 % dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, bonus, target dan lain sebagainya.¹⁷ Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel X_1 (Pendidikan), sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian dan tempat penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Fachreza dkk, dalam Jurnal Nasional yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh Tahun 2018. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan bersifat deskriptif, Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode "*Proportionated Stratified Random Sampling*". Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja diperoleh t-hitung sebesar 2,506 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,9840, atau dengan nilai probabilitas 0,034 dibawah 0,05. Artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Bank Aceh Syariah.¹⁸ Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel X_2 (Motivasi internal) dan X_2 (Motivasi eksternal), sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian dan tempat penelitian.

¹⁷ Arnis Alfiyana, *Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Pt BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)*, (Skripsi, Fakultas Fakultas dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), h. 109

¹⁸ Fachreza dkk., *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*, (Jurnal Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, Vol. 2, No. 1, Januari 2018), h.119

5. Penelitian yang dilakukan oleh Md. Nurun Nabi dkk, dalam Jurnal Internasional yang berjudul *The Impact Of Motivation On Employee Performances: A Case Study Of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh* 2017, penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, motivasi ekstrinsik merupakan faktor yang mendominasi motivasi karyawan. Kami mempertimbangkan tiga konsekuensi di bawah faktor ini. Di sini, dalam hal gaji, 90 % responden setuju bahwa gaji memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, 8 % setuju dengan fakta, 2 % tidak pasti dan tidak ada yang tidak setuju. Dalam hal insentif moneter, 68 % responden setuju bahwa insentif memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka; 23 % setuju dengan fakta, 6 % tidak pasti, 2 % tidak setuju dan 1 % sangat tidak setuju. Dalam hal kompensasi, 77 % responden setuju bahwa kompensasi memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka; 16 % setuju dengan fakta, 6 % tidak pasti, 1 % tidak setuju dan tidak ada yang sama: tidak setuju.¹⁹ Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel X_2 (Motivasi internal) dan X_3 (Motivasi eksternal), sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan metode penelitian yang digunakan.

F. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

BAB ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan.

¹⁹ Md. Nurun Nabi dkk., *The Impact Of Motivation On Employee Performances; A Case Study Of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh*, (International Journal Of Business and Management Review, Vol.5, No.4, pp.57-78, May 2017), h. 70

BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

BAB ini memuat uraian tentang kajian pustaka yang berkaitan dengan variabel penelitian, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

BAB ini memuat secara terperinci metode penelitian yang digunakan peneliti beserta alasannya, jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional, instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB ini berisi tentang; (1) Gambaran Umum Objek Penelitian, (2) Hasil Penelitian, klasifikasi bahasan disesuaikan dengan jenis dan pendekatan penelitian, serta rumusan masalah atau fokus penelitiannya, (3) Pembahasan, sub bahasan (1) dan (2) dapat digabung menjadi satu kesatuan atau dipisah menjadi sub bahasan tersendiri.

BAB V PENUTUP

BAB terakhir berisi kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan menyajikan data hasil penelitian yang telah diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 secara ringkas dan ada hubungannya dengan masalah penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. Pengaruh

a. Pengertian Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang”.²⁰ Sedangkan menurut Hugiono dan Poerwantana dalam Tika Rahmadhani (2015), “...pengaruh merupakan dorongan atau bujukan dan bersifat membentuk atau merupakan suatu efek...”.²¹ Badudu dan Zain dalam Tika Rahmadhani (2015) mendefinisikan “...Pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dan tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuasaan orang lain...”.²²

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu reaksi yang timbul (dapat berupa tindakan atau keadaan) dari suatu perlakuan akibat dorongan untuk mengubah suatu keadaan kearah yang lebih baik atau buruk. Maka pengaruh yang dimaksud

²⁰ Hasan Alwi, dkk., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005), h. 849

²¹ Himmatul ‘Aliyyah, *Pengaruh Pemanfaatan Lingkungan Belajar dan Media Cetak Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas XI Pada Mata Pelajaran PAI di SMK PGRI 1 Tulungagung Tahun Ajaran 2017/2018*, (Skripsi, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2018), h. 17

²² Himmatul ‘Aliyyah, *Pengaruh Pemanfaatan Lingkungan Belajar dan Media Cetak Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas XI Pada Mata Pelajaran PAI di SMK PGRI 1 Tulungagung Tahun Ajaran 2017/2018*, (Skripsi, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2018), h. 17

dalam penelitian ini adalah pengaruh pendidikan, motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu. Jadi setelah mengetahui pendidikan, motivasi internal dan eksternal, dapat di ketahui ada pengaruhnya atau tidak terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.

2. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Menurut Fuad Ihsan, “pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta, dan budi nurani) dan jasmani (panca indera serta keterampilan-keterampilan)”.²³

Sedangkan menurut Ki Hajar Dewantara, ”hakikat pendidikan ialah proses penanggulangan masalah-masalah serta penemuan dan peningkatan kualitas hidup pribadi serta masyarakat yang berlangsung seumur hidup”.²⁴

Ranupandojo dalam bukunya yang berjudul Manajemen Personalia menyatakan bahwa, “pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan”.²⁵

²³ Fuad Ihsan, *Dasar-dasar Kependidikan*, (Malang: Rineka Cipta, 2003), h. 7

²⁴ H. Zahara Idris dan Lisma Jamal, *Pengantar Pendidikan 1*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 1992), h. 18

²⁵ Andika Dwi Putra Pamungkas dkk., *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pada Karyawan PT.INKA (Persero)*, (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 43 No.1, Februari 2017), h. 98

Dari beberapa definisi pendidikan di atas, dapat disimpulkan secara garis besar bahwa pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan tidak hanya dipandang sebagai usaha pemberian informasi dan pembentukan keterampilan saja, namun diperluas sehingga mencakup usaha untuk mewujudkan keinginan, kebutuhan dan kemampuan individu sehingga tercapai pola hidup pribadi dan sosial yang memuaskan.²⁶

Ditinjau dari pandangan Islam, pentingnya pendidikan disebutkan dalam QS. An-Nahl (16) ayat 43:²⁷

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوْحِيْ اِلَيْهِمْ فَسْأَلُوْا اَهْلَ الذِّكْرِ
اِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿٤٣﴾

Terjemahan:

“Dan kami tidak mengutus sebelum engkau (Muhammad), melainkan orang laki-laki yang Kami beri wahyu kepada mereka; maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui”.

Tafsirnya:

Tafsir dalam QS. An-Nahl ayat 43 sebagai berikut:²⁸

²⁶ Fuad Ihsan, *Dasar-dasar Kependidikan*, (Malang: Rineka Cipta, 2003), h. 6

²⁷ <https://tafsirq.com/16-an-nahl/ayat-43>, pada hari Minggu, tanggal 22 Desember 2019, Pukul 10.49 WIB

²⁸ Buya Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, (Jakarta: Pustaka Panjimas, 1983), h. 248

“Dan tidaklah Kami mengutus sebelum engkau, melainkan orang-orang laki-laki yang Kami beri wahyu kepada mereka”. Hal ini mengandung peringatan kembali kepada beliau, bahwa Rasul Allah sebelumnya juga sama seperti dirinya. Mempunyai isi pengajaran yang sama, bahkan nasib pertentangannya pun banyak yang sama. Sebab mereka itu semua adalah manusia, orang laki-laki yang tidak lepas dari suka dan duka. Kemudian Nabi saw. disuruh untuk menyampaikan kepada orang-orang itu: “Maka bertanyalah kepada ahli-ahli yang telah mempunyai peringatan, jika kamu belum mengetahui”.

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia boleh menuntut ilmu kepada ahlinya, dimana saja dan dengan siapa saja, karena yang kita cari ialah kebenaran.

b. Jenis-Jenis Pendidikan

Menurut UU RI Nomor 20 Tahun 2003 BAB VI pasal 13 point (1) jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal dan informal yang saling melengkapi dan memperkaya, yang mana masing-masing jalur akan diuraikan sebagai berikut:²⁹

1) Pendidikan formal

Pendidikan formal ialah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu dengan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang seperti di sekolah atau universitas. Pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

2) Pendidikan non-formal

Pendidikan nonformal tidak kalah penting dengan pendidikan formal, pendidikan non-formal meliputi berbagai usaha khusus yang

²⁹ <https://kelembagaan.ristekdikti.go.id>, pada hari Senin, tanggal 23 Desember 2019, Pukul 10.53 WIB

diselenggarakan secara terorganisasi agar masyarakat yang tidak berkesempatan mengikuti pendidikan sekolah dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan sebagai masyarakat produktif. Pendidikan non-formal meliputi pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan potensi diri. Pendidikan non-formal biasanya memiliki program untuk mencapai tujuan yang khusus seperti kursus dan pelatihan, diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk mengembangkan diri, bekerja, usaha mandiri, dan atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

3) Pendidikan informal

Pendidikan informal ialah pendidikan yang diperoleh seseorang dalam lingkungan keluarga. Pendidikan ini dilakukan secara mandiri, tanpa organisasi dan jangka waktu tertentu, meski demikian pendidikan informal sangat dibutuhkan dalam membentuk karakter atau kepribadian seseorang. Pengaruh orang tua dan lingkungannya akan menentukan sikap dan nilai-nilai yang dijadikan sebagai pedoman hidupnya.

c. Tujuan Pendidikan

Menurut Veithzal Rivai dalam Alfiyana (2017), tujuan pendidikan dibagi menjadi tiga, yaitu:³⁰

1. Tujuan pendidikan untuk pribadi

Saat ini, bagi seorang pribadi yang ingin memasuki dunia pekerjaan, mereka diharuskan memiliki “nilai minimal” dari pendidikannya, sampai sejauh mana seseorang itu menjalani pendidikan, SD, SMP, SMA atau kuliah di sebuah universitas terkenal. Tujuan pendidikan bagi setiap orang sudah mulai terlihat, pendidikan adalah hal mutlak yang harus dimiliki oleh setiap orang untuk memasuki sebuah perusahaan yang mereka dambakan.

Bagi seorang muslim, pendidikan atau menuntut ilmu itu wajib dan tidak terbatas oleh waktu dan lokasi. Tujuannya adalah menjalani kewajiban, menambah nilai, dan menyalurkan hasrat mencari ilmu sebagai seorang pribadi yang berpikiran ingin maju dan sukses.

2. Tujuan pendidikan untuk keluarga

Tujuan pendidikan bagi sebuah keluarga juga menyangkut derajat dari keluarga sendiri, jika sebuah keluarga memiliki ayah dan ibu yang hanya lulusan SD, maka jika anaknya bisa sampai memiliki gelar sarjana akan memberikan nilai dan derajat sebuah keluarga itu sendiri. Seseorang yang memiliki pendidikan cukup dapat menjamin keluarganya dalam hal

³⁰ Alfiyana, *Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Tanggung Jawab Kaaryawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), h. 22

ekonomi, ini karena orang yang bermodal cukup untuk memasuki perusahaan yang mewajibkan para pekerjanya berpendidikan tinggi, sekarang perusahaan-perusahaan mewajibkan akan hal ini walau tidak semuanya bermodalkan gelar atau pendidikan tinggi.

3. Tujuan pendidikan untuk negara

Setelah kepentingan pribadi dan keluarga, tujuan dan keutamaan pendidikan juga tidak lepas dengan Negara, bahkan keberhasilan sebuah Negara bisa dilihat dari sejauh mana warganya menjalani pendidikan. Negara maju selalu memiliki warga yang cerdas dan berpendidikan tinggi. Pendidikan yang tinggi juga membuat seseorang bisa meraih prestasi yang bagus untuk kebanggaan negara, mereka juga bisa membuat sebuah Negara terlihat hebat karena dari karyanya.

d. Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No.20 Tahun 2003, indikator pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

1. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan, yang terdiri dari:

- a) Pendidikan dasar, yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

- b) Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- c) Pendidikan tinggi, yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut perusahaan lebih dulu menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.³¹

Sedangkan Hariandja menyimpulkan bahwa indikator pendidikan yaitu:³²

1. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan dari seorang karyawan, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Dengan kata lain,

³¹ Liya Eri Aristanti, *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali)*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018), h. 22

³² Marihot T.E Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 23

pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja instansi. Latar belakang pendidikan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pendidikan dan pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tirtarahardja dalam Berliyanta Ginting menjelaskan bahwa kualitas pendidikan dapat diukur melalui:³³

1. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

³³ Berliyanta Ginting, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Spesialis Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK)*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara, 2015), h. 13

2. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Berdasarkan teori Undang-undang SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, Hariandja, dan Tirtarahardja, dapat disimpulkan bahwa indikator pendidikan yaitu:

1. Latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan dari seorang karyawan, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.
2. Kesesuaian jurusan. Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut perusahaan lebih dulu menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

3. Pengetahuan. Pengetahuan adalah bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (motive), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.³⁴ Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya.³⁵

Menurut Edwin B Flippo dalam buku Malayu Hasibuan, motivasi adalah “...suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan...”³⁶

Sedangkan menurut G.R Terry dalam buku Malayu Hasibuan, pengertian motivasi ialah “...keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan...”³⁷

Moheriono dalam Amajida Nurul Idzni mendefinisikan:

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan

³⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 312

³⁵ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 180

³⁶ Malayu Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.

³⁷ Malayu, *Manajemen...*, h. 145

berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai Sasaran organisasi ditemukan sebelumnya”.³⁸

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan tertentu.

Ditinjau dari pandangan Islam, mengenai pentingnya motivasi, disebutkan dalam QS. Al-Jumu'ah (62) ayat 10:³⁹

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Terjemahan:

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Tafsirnya:

Tafsir dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:⁴⁰

Pada ayat ini Allah menerangkan bahwa setelah selesai melakukan salat Jumat, umat Islam boleh bertebaran di muka bumi untuk melaksanakan urusan duniawi, dan berusaha mencari rezeki yang

³⁸ Amajida Nurul Idzni, *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan (Studi Kasus Pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Penyelamatan Kredit)*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara, 2017), h. 8

³⁹ <https://tafsirq.com/12-yusuf/ayat-87>, pada hari Senin, tanggal 23 Desember 2019, Pukul 11.25 WIB

⁴⁰ <https://tafsirweb.com/3825-quran-surat-Al-Jumu'ah-ayat-10.html>, pada hari Senin, tanggal 23 Desember 2020, Pukul 11.35 WIB

halal, sesudah menunaikan yang bermanfaat untuk akhirat. Hendaklah mengingat Allah sebanyak-banyaknya dalam mengerjakan usahanya dengan menghindarkan diri dari kecurangan, penyelewengan, dan lain-lainnya.⁴¹

Allah SWT juga berfirman dalam QS. Ali ‘Imran (03) ayat 139:⁴²

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Terjemahan:

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”.

Tafsirnya:

Tafsir dalam QS. Ali ‘Imran ayat 139 sebagai berikut:

Tidak diperkenankan senantiasa memandang diri sebagai orang yang buruk atau penuh kekurangan, setiap manusia mendapat anugrah dari Allah berupa kelebihan dan kelemahan masing masing. Berfikir negatif terhadap diri sendiri menandakan kurangnya rasa syukur. Maksimalkan kelebihan yang anda punya untuk kebaikan dan jadikan kekurangan sebagai motivasi untuk meningkatkan kualitas diri.⁴³

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, Islam menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya dan memaksimalkan kelebihan yang anda punya untuk kebaikan dan jadikan kekurangan sebagai motivasi untuk meningkatkan kualitas diri.

⁴¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, (Jakarta: Widya Cahaya, 2011), h. 201

⁴² <https://tafsirq.com/3-ali-imran/ayat-139>, pada hari Kamis, tanggal 30 Juli 2020, Pukul 11.40 WIB

⁴³ <https://dalamislam.com/landasan-agama/ayat-al-quran-tentang-motivasi>, pada hari Kamis, tanggal 30 Juli 2020, Pukul 11.45 WIB

b. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Soekidjo Notoatmodjo dalam Kurniadi Kesuma (2017), jenis motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yakni:⁴⁴

1. Motivasi Positif, adalah pimpinan memberikan hadiah kepada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yakni akhimya akan memacu kinerja mereka lebih meningkat. Hadiah ini dapat berupa uang, barang atau non-material, misalnya piagam, atas sekedar pujian kata - kata lisan.
2. Motivasi Negatif, adalah pimpinan memberikan hukuman bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Dengan teguran -teguran atau kalau perlu hukuman, akan mempunyai efek takut pada karyawan akan pemecatan, atau penurunan pangkat, dan sebagainya. Oleh karena takut pemecatan atau pemutusan hubungan kerja, lebih-lebih karyawan yang sudah bekeluarga, maka ia akan dapat meningkatkan semangat kerjanya kembali.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu Hasibuan dalam Kurniadi Kesuma (2017), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:⁴⁵

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

⁴⁴ Kurniadi Kesuma, *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017), h. 13

⁴⁵ Kurniadi Kesuma, *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017), h. 14

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan keadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4. Motivasi Internal dan Eksternal

a. Motivasi Internal

Menurut Yulfita Aini, “motivasi internal adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti”.⁴⁶ Motivasi internal yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya.⁴⁷

Sedangkan menurut Lisa Septianingsih dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo, “motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang”. Efek motivasi terhadap kinerja pegawai akan tercipta jika

⁴⁶ Irfan Fahmi, *Manajemen, Kasus dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 143

⁴⁷ Yulfita Aini, *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, Vol. 2, No. 1, 1 Januari 2013), h. 378

motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus.⁴⁸

Sutrisno mendefinisikan, “motivasi internal adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang”. Motivasi internal berperan sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal secara terus-menerus.⁴⁹

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi internal adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang dan dapat mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu.

b. Indikator Motivasi Internal

Menurut Gomez dalam Muhammad Habib Siregar, indikator motivasi internal yaitu:⁵⁰

1. *Achievement* (Prestasi kerja), merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. *Advanced* (Pengembangan diri), merupakan suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karir didalam organisasi.
3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), merupakan variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja.

⁴⁸ Lisa Septianingsih, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019), h. 50

⁴⁹ Jane Christin dan Djudi Mukzam, *Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Indomarco Prismatama Distribution Centre Bogor)*, (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 50, No. 5, September 2017), h. 109

⁵⁰ Muhammad Habib Siregar, *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi jl. sm Raja Medan)*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2017), h. 34

4. *Recognition* (pengakuan), artinya karyawan memperoleh pengakuan dari organisasi bahwa ia adalah orang yang berprestasi baik diberi penghargaan dan pujian.

Sedangkan Juwono dalam Hans A. Lao berpendapat bahwa indikator motivasi internal yaitu:⁵¹

1. Kebutuhan, merupakan segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan.
2. Keinginan, merupakan segala kebutuhan lebih terhadap barang ataupun jasa yang ingin dipenuhi setiap manusia pada sesuatu hal yang dianggap kurang.
3. Kerja sama, merupakan pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.
4. Kepuasan kerja, merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya pegawai merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaannya sendiri.
5. Kondisi karyawan, merupakan suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja, baik yang mengganggu kondisi fisiologis ataupun tidak.

⁵¹ Hans A. Lao, *Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan Swiss Berlin Kristal Kupang*, (Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), Vol. 3, No. 1, 2018), h. 1-10

6. Dorongan, merupakan suatu alasan yang mendorong seseorang agar dapat melakukan atau menyelesaikan suatu aktivitas guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Hamzah B. uno, mengemukakan bahwa indikator motivasi internal terdiri dari:⁵²

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Berdasarkan teori Gomez, Juwono, dan Hamzah B. Uno, dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi internal yaitu:

1. Kebutuhan, merupakan sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan.
2. Keinginan, merupakan segala kebutuhan lebih terhadap barang ataupun jasa yang ingin dipenuhi setiap manusia pada sesuatu hal yang dianggap kurang.

⁵² Jane Christin dan Djudi Mukzam, *Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Indomarco Prismatama Distribution Centre Bogor)*, (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 50, No. 5, September 2017), h. 110

3. Kepuasan kerja, merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya pegawai merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaannya sendiri.
4. Dorongan, merupakan suatu alasan yang mendorong seseorang agar dapat melakukan atau menyelesaikan suatu aktivitas guna mencapai suatu tujuan tertentu.
5. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, merupakan kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja ataupun tidak disengaja.
6. Memiliki rasa senang dalam bekerja, merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.
7. Prestasi kerja, merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.

c. Motivasi Eksternal

Menurut Ali Hasan, “motivasi eksternal adalah desakan dari luar yang menyebabkan seseorang termotivasi”.⁵³ Motivasi eksternal muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.⁵⁴

Sedangkan menurut Hans A. Lao, “motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena

⁵³ Ali Hasan, *Marketing Bank Syariah*, (Bogor: Ghalia, 2010), h. 56

⁵⁴ Badrudin, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 190

tertarik dan senang dengan adanya insentif/bonus, penghargaan dan tanggung jawab”.⁵⁵

Lisa Septianingsih mengungkapkan bahwa, “motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab”.⁵⁶

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi eksternal adalah motivasi yang muncul dari luar yang menyebabkan seseorang termotivasi, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat untuk melaksanakan aktivitas/pekerjaan serta merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

a. Indikator Motivasi Eksternal

Menurut Juwono dalam Hans A. Lao, indikator motivasi eksternal yaitu:⁵⁷

1. Imbalan (gaji). Gaji adalah suatu nilai yang diterima seseorang, karena telah melakukan sesuatu aktivitas dimana seseorang tidak secara langsung ada ikatan kontrak atau suatu perjanjian lainnya. Imbalan ini bisa berupa upah (*wage*) atau gaji (*salary*) (Malthis dan Jackson, 2006).

⁵⁵ Hans A. Lao, *Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang*, (Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), Vol. 3, No. 1, 2018), h. 1-10

⁵⁶ Lisa Septianingsih, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019), h. 49

⁵⁷ Hans A. Lao, *Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang*, (Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), Vol. 3, No. 1, 2018), hlm. 1-10

2. Harapan. Harapan adalah keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimal, keterampilan dan potensi.
3. Insentif (bonus). Bonus adalah suatu nilai yang diterima seseorang karena telah melakukan suatu aktivitas dimana seseorang tersebut secara langsung ada ikatan kontrak perjanjian. Contohnya upah lembur dan bonus.

Sedangkan menurut Gomez dalam Muhammad Habib Siregar, mengungkapkan bahwa indikator motivasi eksternal adalah sebagai berikut:⁵⁸

1. *Company policy* (kebijakan perusahaan), merupakan aturan yang ditetapkan oleh organisasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
2. *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja), merupakan komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.
3. *Work security* (keamanan kerja), merupakan persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
4. *Relationship with supervisor* (hubungan dengan atasan), merupakan unsur utama dari kepuasan kerja karyawan.

⁵⁸ Muhammad Habib Siregar, *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi jl. sm Raja Medan)*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2017), h. 35

5. *Salary* (gaji), merupakan imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

Sutrisno dalam Jane Christin dan Djudi Mukzam, indikator motivasi eksternal terbagi menjadi enam, yaitu:⁵⁹

1. Kondisi lingkungan kerja.
2. Kompensasi yang memadai.
3. Supervisi yang baik.
4. Adanya jaminan pekerjaan.
5. Status dan tanggung jawab.
6. Peraturan yang fleksibel.

Berdasarkan teori Juwono, Gomez, dan Sutrisno, dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi eksternal yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja, merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kompensasi yang memadai, merupakan istilah yang menggambarkan suatu bentuk ganti rugi.
3. Adanya jaminan pekerjaan, merupakan salah satu fasilitas yang dimiliki oleh para pekerja yang disediakan oleh perusahaan dimana tempat seseorang bekerja, sedangkan penghidupan yang layak adalah ekonomi kebutuhan yang cukup dan layak sampai kehidupan masa depan.

⁵⁹ Jane Christin dan Djudi Mukzam, *Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Indomarco Prismatama Distribution Centre Bogor)*, (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 50, No. 5, September 2017), h. 110

4. Hubungan dengan atasan, merupakan unsur utama dari kepuasan kerja karyawan.
5. Kebijakan perusahaan, merupakan aturan yang ditetapkan oleh organisasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
6. Insentif/bonus, merupakan suatu nilai yang diterima seseorang karena telah melakukan suatu aktivitas dimana seseorang tersebut secara langsung ada ikatan kontrak perjanjian. Contohnya upah lembur dan bonus.
7. Gaji, merupakan nilai yang diterima seseorang karena telah melakukan suatu aktivitas dimana seseorang tersebut secara langsung ada ikatan kontrak perjanjian.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Irham Fahmi dalam bukunya yang berjudul Analisis Laporan Keuangan mengungkapkan bahwa, “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.⁶⁰

Sedangkan Mangkunegara mengungkapkan bahwa, “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.⁶¹ Rivai dan Sagala

⁶⁰ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, cv, 2015), h. 2

⁶¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SD*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2007), h. 9

yang dikutip oleh Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri, mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau yang telah disepakati bersama”.⁶²

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pada waktu yang telah ditetapkan secara maksimal, yang kemudian digunakan sebagai dasar dalam penilaian terhadap karyawan tersebut.

Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam QS. At-Taubah 105 dijelaskan:⁶³

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahan:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

⁶² Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*, (Jurnal Computech dan Bisnis, Vol. 10 No. 2, Desember 2016), h. 123

⁶³ <https://tafsirq.com/16-an-nahl/ayat-43>, pada hari Selasa, tanggal 24 Desember 2019, Pukul 10.49 WIB

*dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*⁶⁴

Tafsirnya:

Tafsir dalam QS. At-Taubah Ayat 105 sebagai berikut:

Berkata Mujahid bahwa ini adalah suatu ancaman dari Allah SWT, kepada orang-orang yang melanggar perintah dan syariat-Nya, bahwasanya amal-amal mereka akan dilaporkan kepada-Nya di hari kiamat, kepada Rasulnya dan kepada mukminin. Makna yang terkandung dalam surat at-Taubah ayat 105, di atas adalah setiap pekerjaan atau tingkah laku yang menghasilkan amal atau dosa baik besar maupun kecil pasti akan diperlihatkan dengan sejelas-jelasnya pada hari kiamat.⁶⁵

Dari definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dan menuntut pada sebuah hasil pekerjaan dengan mengacu pada standar dan kriteria yang ditetapkan.

b. Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:⁶⁶

1. Tujuan evaluasi hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi teguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi :

⁶⁴ Tim penerjemahan Alquran, *Al-Qur'an Tafsir Bil Hadis*, (Bandung: Cordoba Internasional Indonesia, 2013), h. 203

⁶⁵ Ibnu Katsier, *Terjemahan Singkat Ibnu Katsier Jilid 4*, (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1988), h. 134

⁶⁶ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018), h. 84

- a. Kompensasi dan gaji, keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b. Kesempatan promosi, keputusan penyusunan pegawai yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer, dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan

- a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b. Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja.
- c. Meningkatkan orientasi kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi meningkatkan prestasi kerja di masa yang akan datang.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan, adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi, yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.

5. Fasilitas kerja, yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja, yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja, yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

d. Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel ada 6 (enam) indikator kinerja, yaitu:⁶⁷

1. *Quality* (kualitas), yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* (kuantitas), yaitu jumlah yang dihasilkan.
3. *Timelines* (ketepatan waktu), yaitu sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan tepat pada waktunya.
4. *Cost-effetiveness* (biaya yang efektif), yaitu sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi.
5. *Need for supervision*, yaitu sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan.

⁶⁷ Bernardin dan Russel, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), h. 23

6. *Interpersonnal impact* (hubungan antar perseorangan), yaitu sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama antara rekan kerja dan bawahan.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Jane Christin dan Djudi Mukzam mengatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui:⁶⁸

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sastrowadiwiryo membagi indikator kinerja menjadi 10 bagian, yaitu:⁶⁹

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah proses dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dapat memenuhi tujuan atau target yang diharapkan.

⁶⁸ Jane Christin dan Djudi Mukzam, *Pengaruh Motivasi internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA DISTRIBUTION CENTRE BOGOR*, (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 50, No. 5, September 2017), h. 110

⁶⁹ Siswanto Satrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), h. 236

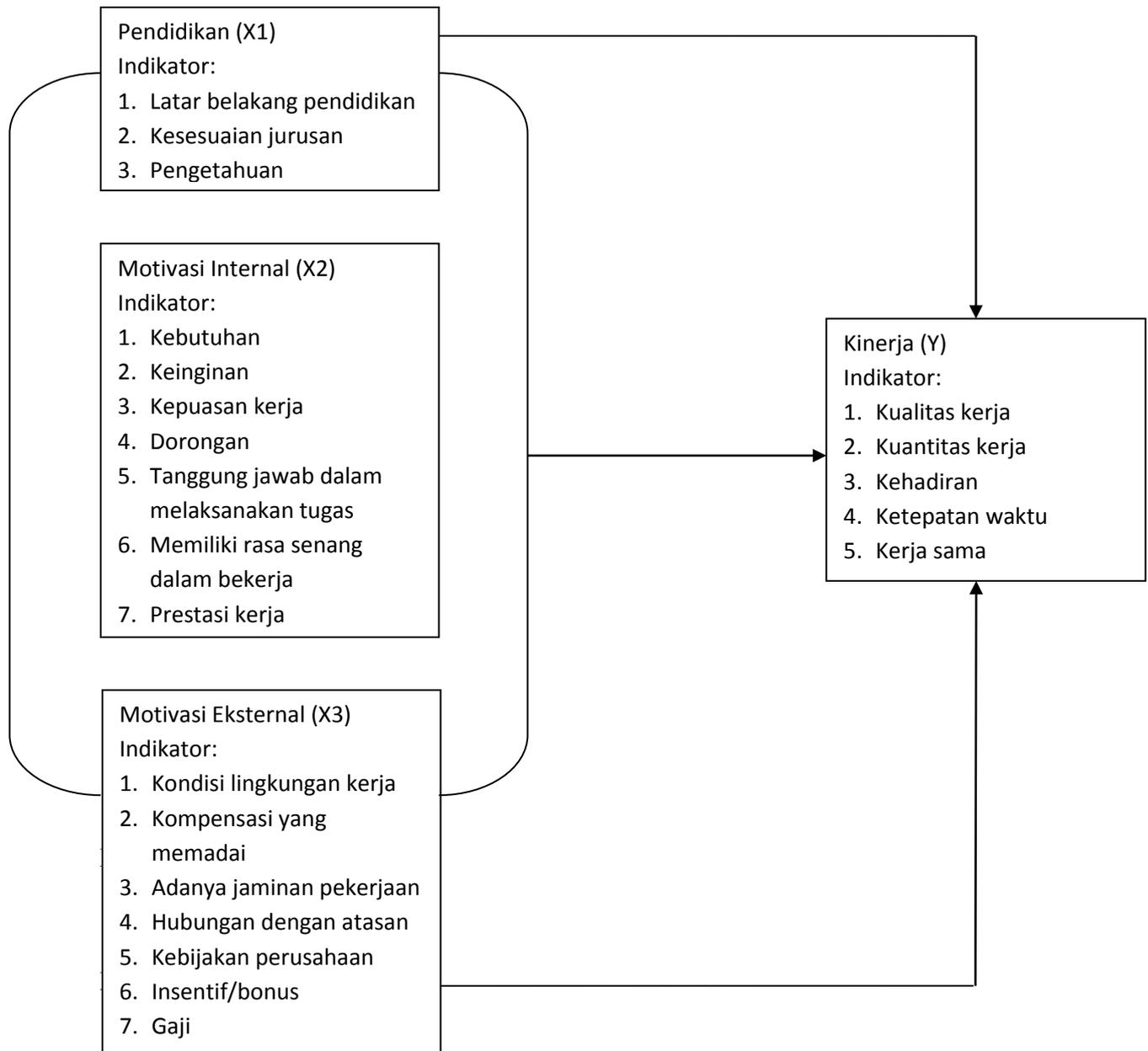
2. Ketergantungan. Ketergantungan adalah kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.
3. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah hasil pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
4. Pengetahuan pekerjaan. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan teknis yang digunakan pada pekerjaan.
5. Kerja sama. Kerja sama adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
6. Inisiatif atau prakarsa. Inisiatif adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.
7. Adaptasi atau penyesuaian. Adaptasi adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dalam kondisi apapun saat melaksanakan tugas.
8. Pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan adalah kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan tepat dan benar yang dihadapi saat melaksanakan tugas tanpa mengandalkan keputusan dari atasannya.
9. Kehadiran. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
10. Kesehatan. Kesehatan adalah kondisi tenaga kerja saat melaksanakan tugas.

Berdasarkan teori Bernandin dan Russel, Mangkunegara, dan Sastrowadiwiryo, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Kehadiran. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
4. Ketepatan waktu, yaitu sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan tepat pada waktunya.
5. Kerja sama. Kerja sama adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

B. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



 : Menunjukkan variabel X dan Y dimana variabel X₁ Pendidikan, X₂ Motivasi internal, dan X₃ Motivasi eksternal dan Y Kinerja.

→ : Menunjukkan adanya pengaruh variabel X_1 (Pendidikan) dan X_2 (Motivasi internal), dan X_3 (Motivasi eksternal) berpengaruh secara parsial terhadap Y (Kinerja karyawan).

→ : Menunjukkan variabel X_1 (Pendidikan), X_2 (Motivasi internal), dan X_3 (Motivasi eksternal) simultan berpengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang diteliti sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan pengujian secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.
- H2 : Motivasi Internal berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.
- H3 : Motivasi Eksternal berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.
- H4 : Pendidikan, Motivasi Internal dan Eksternal berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *asosiatif*, yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh pendidikan, motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena obyektif dan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dalam penelitian.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari observasi bulan Januari 2020 sampai dengan Juni 2020.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu. Peneliti memilih tempat penelitian ini dikarenakan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu adalah salah satu Bank Syariah terbesar di Indonesia dan mempunyai jumlah karyawan yang cukup banyak, selain itu berdasarkan observasi awal pada 06 Januari 2020, ditemukan bahwa hanya ada satu karyawan yang berpendidikan terakhir ekonomi syariah dan masih

ditemukan beberapa karyawan yang hanya berpendidikan terakhir SMA/SMK sederajat. Serta dalam pemenuhan kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi dalam motivasi, yang masih jarang dirasakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu yang berjumlah 43 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁷⁰ Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan dalam penelitian.⁷¹ Sampel penelitian ini yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.

Berdasarkan populasi dengan tingkat kesalahan yang peneliti gunakan adalah 10%, menurut Bawono, rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:⁷²

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, cv, 2011), h. 81

⁷¹ Abbas Tashakkori & Charles Teddlie, *Mixed Methodology*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010), h. 91

⁷² Anton Bawono, *Multivariate analysis dengan SPSS*. (Salatiga: STAIN Salatiga press, 2006), h. 29

$$s = \frac{P}{(P \cdot e^2) + 1}$$

Keterangan:

s = Sampel

P = Populasi

e² = Error atau tingkat kesalahan yang diyakini

Sehingga dapat ditentukan sampel sebagai berikut:

$$s = \frac{P}{(P \cdot e^2) + 1}$$

$$s = \frac{43}{(43 \cdot (0,1)^2) + 1}$$

$$s = \frac{43}{0,43 + 1}$$

$$s = \frac{43}{1,43}$$

$$s = 30,06, \text{ dibulatkan menjadi } 30$$

Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu:

Tabel 3.1
Kriteria Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu yang berpendidikan S1	19 orang
2	Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu yang berpendidikan D3	1 orang
3	Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu yang berpendidikan SMA/SMK sederajat	10 orang
Total		30 orang

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua setelah data primer. Data ini dapat diperoleh dari dokumentasi yang terdiri dari dokumen-dokumen, catatan, majalah, koran, tulisan para ahli yang berhubungan dengan skripsi ini.⁷³

⁷³ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2005), h. 132

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengamatan (Observasi)

Observasi penelitian atau pengamatan secara langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian dengan cara mengumpul data secara langsung melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan dilakukan untuk mendapatkan data tertulis yang dianggap relevan. Peneliti datang langsung ke tempat penelitian.

b. Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis mengenai hal-hal apa saja yang akan diteliti kepada responden pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.

c. Kepustakaan

Untuk melakukan studi kepustakaan, perpustakaan merupakan suatu tempat yang tepat guna memperoleh bahan-bahan dan informasi yang relevan untuk dikumpulkan, dibaca dan dikaji, dicatat dan dimanfaatkan.

E. Variabel dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yang akan diteliti yaitu tiga variabel bebas (X) dan satu variabel terikat atau dependen (Y):

Tebel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	Pendidikan (X ₁)	Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, atau latihan bagi perannya di masa yang akan datang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Latar belakang pendidikan 2. Kesesuaian jurusan 3. Pengetahuan 	Teori utama Hariandja (2002) didukung UU Sisdiknas No. 20 Tahun (2003), Tirtarahardja (2005)
2	Motivasi Internal (X ₂)	Motivasi internal adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang dan dapat mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan 2. Keinginan 3. Kepuasan kerja 4. Dorongan 5. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas 6. Memiliki rasa senang dalam bekerja 7. Prestasi kerja 	Teori utama Juwono (1999) didukung teori Hamzah B. Uno (2009), Gomez (2009)
3	Motivasi eksternal (X ₃)	Motivasi eksternal adalah motivasi yang muncul dari luar yang menyebabkan seseorang termotivasi, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat untuk melaksanakan aktivitas/pekerjaan serta merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lingkungan kerja 2. Kompensasi yang memadai 3. Adanya jaminan pekerjaan 4. Hubungan dengan atasan 5. Kebijakan perusahaan 6. Bonus 7. Gaji 	Teori utama Sutrisno (2010) didukung teori Juwono (1999), Gomez (2009)

4	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pada waktu yang telah ditetapkan secara maksimal, sekaligus sebagai dasar dalam penilaian terhadap karyawan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kehadiran 4. Ketepatan waktu 5. Kerja sama 	Teori utama Sastrowadiwiryono (2002) didukung teori Bernandin dan Russel (1993), Mangkunegara (2009)
---	-------------	--	--	--

Sumber: Dedi Suraatmaja (2015) (dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian)⁷⁴

F. Instrumen Penelitian

1. Kuesioner Tertutup

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, maka peneliti menggunakan kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Adapun kategori yang digunakan penulis adalah yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor/Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono⁷⁵

⁷⁴ Dedi Suraatmaja, *Pengaruh Penerapan Prosedur Penjualan dan Manfaat Anggaran Penjualan Terhadap Efektivitas Penjualan (Studi pada PT Pupuk Kujang (Persero) Cikampek)*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Pasundan Bandung, 2015), h. 58

2. Dokumentasi

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan melihat dan mengamati data atau dokumen yang berkaitan dengan catatan-catatan, buku-buku, dan literatur. Dalam penelitian ini dokumen yang diperlukan adalah yang berhubungan dengan tempat penelitian yang bersumber dari Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu, seperti profil perusahaan dan sumber lainnya yang bersifat data.

G. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrument dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur yaitu perbandingan nilai *corrected Item-Total Correlation*, sehingga dapat mengungkapkan data dari variabel. Jika nilai r hitung $>$ r table maka dikatakan valid dan sebaliknya jika lebih kecil dikatakan tidak valid.⁷⁶

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan Reliabel apabila jawaban seseorang (responden) terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, cv, 2011), h. 93

⁷⁶ Supriyadi, *SPSS – Amos Perangkat Lunak Statistik*, (Jakarta: In Media, 2013), h. 33

menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* $> 0,50$.⁷⁷

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas) memiliki distribusi data yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk mengujinya digunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05.
- 2) Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 3) Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui

⁷⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2011), h. 47

besaran koefisien korelasi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas yaitu dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas.⁷⁸

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat melalui hasil grafik plot dan uji statistik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode statistik atau uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika signifikansi variabel independen lebih dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi terjadi sebaliknya, lebih kecil dari 0,05, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.⁷⁹

⁷⁸ Mika Agus Widiyanto, *Statistik Terapan dan Aplikasi SPSS*, (Jakarta: PT Efek Media Komputindo, 2013), h. 178

⁷⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2011), h. 43

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, yaitu pengujian statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dengan menggunakan variabel bebas yang lebih dari satu. Pada penelitian ini, model yang digunakan adalah sebagai berikut:⁸⁰

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

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

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Koefisien regresi konstan

b₁ = Koefisien regresi dependen pertama

X₁= Pendidikan

X₂= Motivasi internal

X₃= Motivasi eksternal

e = Standard eror

Analisis korelasi ganda (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X₁, X₂, dan X₃) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Nilai R berkisar 0 sampai 1, nilai semakin

⁸⁰ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2015), h. 186-187

mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi kuat, sebaliknya jika nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

b. Uji F

Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F. Untuk menguji hipotesis secara bersama-sama simultan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
- 2) $Sig < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 3) Jika $sig > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Selanjutnya, membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dengan rumus sebagai berikut:

1. Derajat bebas 1 (df 1) = $k - 1$
2. Derajat bebas 2 (df 2) = $n - k$

Dimana:

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel

Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Uji T

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruh signifikan atau tidak. Adapun cara pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
- 2) $\text{Sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak H_a diterima.
- 3) Jika $\text{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Selanjutnya membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan rumus sebagai berikut:

1. Taraf signifikansi 2 sisi, $\text{sig} = 5\%$ (0,025)
2. Derajat bebas (df) = $n - k$

Dimana:

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel penelitian

Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.⁸¹

⁸¹ Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, (Yogyakarta: Andi, 2009), h. 64

Tabel 3.4
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien
Determinasi

Proporsi (Internal Koefisien)	Keterangan
0% - 19,99%	Sangat rendah
20% - 39,99%	Rendah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat kuat

Sumber:

Sugiyono

82

⁸² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, cv, 2014), h. 210

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Bank Syariah Mandiri

Kehadiran Bank Syariah Mandiri sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha.⁸³

Bank Susila Bakti (BSB) berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing. Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999.⁸⁴

Sebagai pemilik mayoritas baru Bank Susila Bakti (BSB), sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok

⁸³ Bank Syariah Mandiri, *Sejarah Bank Syariah Mandiri*, dikutip dari <https://www.mandirisyariah.co.id/tentang-kami/sejarah> pada hari Jum'at, tanggal 21 Februari 2020 Pukul 17.15 WIB

⁸⁴ Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system).⁸⁵

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.⁸⁶

Perubahan kegiatan usaha Bank Susila Bakti (BSB) menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.⁸⁷

⁸⁵ Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

⁸⁶ Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

⁸⁷ Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Bank Syariah Mandiri hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.⁸⁸

2. Profil Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu resmi beroperasi di gedung baru Graha Mandiri Syariah terhitung mulai Senin tanggal 26 Februari 2018 di Jln. S Parman No.15 Padang Jati Kota Bengkulu, yang sebelumnya berkantor di kawasan Pasar Panorama KC Bengkulu. Dengan luas bangunan mencapai 2.000 meter persegi sebanyak 3 lantai. Pertama kali Berdiri Pada tahun 2005.⁸⁹

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu berada di bawah pimpinan kepala cabang bapak R. Harin Kesuma. Dalam menjalankan aktivitasnya, Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu terus melakukan inovasi produk dan pengembangan pelayanan prima kepada nasabah untuk meningkatkan profesionalisme perusahaan.⁹⁰

⁸⁸ Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

⁸⁹ Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

⁹⁰ Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

Adapun profil Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu adalah:⁹¹

Nama : PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu

Alamat : Jln. S. Parman No. 15, Kel. Padang Jati, Kec. Ratu
Samban, Kota Bengkulu

Telepon : (0736) 342007

Website : www.syariahmandiri.co.id

3. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu⁹²

1) Visi Bank Syariah Mandiri

a. Visi umum Bank Syariah Mandiri adalah: Bank Syariah Terdepan dan Modern.

b. Untuk Nasabah

Bank Syariah Mandiri merupakan Bank pilihan yang memberikan manfaat, menentramkan dan memakmurkan.

c. Untuk Pegawai

Bank Syariah Mandiri merupakan Bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional.

d. Untuk Investor

Institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

⁹¹ Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

⁹² Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

2) Misi Bank Syariah Mandiri:

- a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas industri yang berkesinambung.
- b. Mengutamakan penghimpunan dana konsumen dan pembiayaan pada segmen UMKM.
- c. Merekrut dan mengembangkan pegawai profesi lingkungan yang sehat.

4. Tujuan dan Fasilitas Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu

a. Tujuan Bank Syariah Mandiri

Bank Syariah Mandiri didirikan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan, yaitu:

“Bank Syariah Mandiri tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni dan idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan bank syariah mandiri dalam kiprahnya di perbankan indonesia. Bank Syariah Mandiri hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan fungsi kesehariannya Bank Syariah Mandiri melakukan sistem-sistem tentang visi dan misi, dengan tujuan untuk diketahui, dipahami, dan dihayati serta dilaksanakan oleh seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri.”⁹³

⁹³ Bank Syariah Mandiri dikutip dari [https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/...](https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/)

b. Fasilitas Bank Syariah Mandiri

Dalam rangka memberikan pelayanan yang baik dan cepat kepada nasabah, bank syariah mandiri didukung oleh fasilitas:

1. Fasilitas kantor yang lengkap dan letak kantor yang strategis.
2. Dalam operasinya memiliki standar operasional prosedur dalam setiap transaksi dan operasi.
3. Tenaga-tenaga profesional dan bersertifikat yang memberi prinsip-prinsip ekonomi syariah sehingga terhindar dari sistem ekonomi dan keuangan dari praktek dalam setiap transaksi.
4. Pelayanan dengan sistem komputer dilengkapi dengan jaringan internet.
5. Transaksi di Bank Syariah Mandiri dilakukan setiap jam kerja.
6. Jam kerja Bank Syariah Mandiri hari senin-jum'at (07.30), istirahat (12.00-13.00), masuk lagi (13.00-17.00). Praktis dalam bertransaksi.⁹⁴

5. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu

Sebagai lembaga keuangan perbankan yang harus tunduk dan patuh pada peraturan Bank Indonesia. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu menempatkan struktur organisasi sesuai petunjuk Bank Indonesia sebagai Bank Sentral. Sebagai lembaga keuangan yang berdasarkan prinsip syari'ah maka Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu menempatkan Dewan pengawas syariah yang terdiri atas para pakar dibidang syariah muamalah di manajemen Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.

⁹⁴ Bank Syariah Mandiri dikutip dari [https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/...](https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/)

Dewan Pengawas Syari'ah Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu bertugas mengarahkan dan mengawasi apakah akad-akad yang melandasi produk-produk telah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Fungsi dewan Pengawas Syari'ah untuk mengawasi kegiatan usaha bank agar sesuai dengan ketentuan syariah dan sebagai penasehat dan pemberi saran mengenai hal-hal terkait aspek syari'ah.⁹⁵

6. Deskripsi Responden

Penyajian data deskriptif bertujuan untuk melihat deskripsi dari data penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki deskripsi sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden penelitian di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tentang presentase laki-laki dan perempuan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu yang diambil sebagai responden. Jumlah responden laki-laki sebanyak 18

⁹⁵ Bank Syariah Mandiri dikutip dari [https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/...](https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/)

orang (60%) dan perempuan sebanyak 12 orang (40%), dari total keseluruhan responden.

b. Usia Responden

Data mengenai responden disini, peneliti mengelompokkan menjadi enam kategori, yaitu 17-27 tahun, 28-37 tahun, 38-47 tahun. Dalam peraturan pemerintah No.45 tahun 2015 dimana usia produktif 15-65 tahun. Adapun data mengenai usi responden karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
17-27	10	33.30%
28-37	17	56.70%
38-47	3	10%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan keterangan tabel di atas diketahui jika dilihat dari segi umur karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu yang diambil sebagai responden. Karyawan yang menjadi sampel penelitian ini berusia 17-27 tahun sebanyak 10 orang atau 33.30%, karyawan yang berrusia 28-37 tahun sebanyak 17 orang atau 56.70%, karyawan yang berusia 38-47 tahun sebanyak 3 orang atau 10%. Dari keterangan diatas terlihat bahwa sebagian besar karyawan penelitian ini berusia 28-37 tahun.

B. Hasil Penelitian

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan korelasi *corrected item-total correlation* dimana alat ukur dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.3
Critical Values Of Correfficient (r table)

N	Deg. Of Freedom (N-2)	Coefficient
		$\alpha = 0,05$
30	28	0,3610

Sumber: Data Primer diolah 2020

Pada tabel 4.3 diketahui bahwa $N+30$ koefisien $\alpha= 0,05$ dan r tabel sebesar 0,3610. Uji validitas dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel.

1) Uji Validitas Variabel X1 (Pendidikan)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Pendidikan

Nomor Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Soal 1	0,904	0,3610	Valid
Soal 2	0,836	0,3610	Valid
Soal 3	0,864	0,3610	Valid
Soal 4	0,852	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2020

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pernyataan pada variabel pendidikan memiliki nilai r hitung $>$ 0,3610 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang

ada pada instrument pernyataan pendidikan dalam penelitian dinyatakan valid.

2) Uji Validitas X2 (Motivasi Internal)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Motivasi Internal

Nomor Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Soal 1	0,690	0,3610	Valid
Soal 2	0,721	0,3610	Valid
Soal 3	0,858	0,3610	Valid
Soal 4	0,652	0,3610	Valid
Soal 5	0,643	0,3610	Valid
Soal 6	0,816	0,3610	Valid
Soal 7	0,718	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2020

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pernyataan pada variabel motivasi internal memiliki nilai r hitung $> 0,3610$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrument pernyataan motivasi internal dalam penelitian dinyatakan valid.

3) Uji Validitas X3 (Motivasi Eksternal)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Motivasi Eksternal

Nomor Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Soal 1	0,783	0,3610	Valid
Soal 2	0,798	0,3610	Valid
Soal 3	0,895	0,3610	Valid
Soal 4	0,883	0,3610	Valid
Soal 5	0,700	0,3610	Valid
Soal 6	0,846	0,3610	Valid
Soal 7	0,785	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2020

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pernyataan pada variabel motivasi eksternal memiliki nilai r hitung $> 0,3610$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrument pernyataan motivasi eksternal dalam penelitian dinyatakan valid.

4) Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Nomor Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Soal 1	0,751	0,3610	Valid
Soal 2	0,856	0,3610	Valid
Soal 3	0,903	0,3610	Valid
Soal 4	0,756	0,3610	Valid
Soal 5	0,719	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2020

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pernyataan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung $> 0,3610$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrumen pernyataan kinerja karyawan dalam penelitian dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukur teknik *Cronbach Alpha*, dimana alat ukur dikatakan reliabel jika *nilai Cronbach alpha* $> 0,50$. Adapun hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>	$\alpha = 0,50$	Keterangan
X1	0,883	4	0,50	Reliabel
X2	0,847	7	0,50	Reliabel
X3	0,912	7	0,50	Reliabel
Y	0,854	5	0,50	Reliabel

Sumber: Data Pimer diolah 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang bervariasi dan lebih besar dari 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat ukur atau *instrument* yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk menguji normal atau tidaknya menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov*. Berikut hasil uji normalitas data dari penelitian yang sudah dilakukan:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25012269
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.080
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, terlihat bahwa *unstandardized residual* memiliki nilai *Asymp Sig* sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* dan *Variance Inflation (VIF)*. Jika nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	Keterangan
Pendidikan	0,920	1,087	Tidak ada masalah multikolinieritas
Motivasi Internal	0,871	1,148	Tidak ada masalah multikolinieritas
Motivasi Eksternal	0,939	1,065	Tidak ada masalah multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, hasil uji *Variance Inflation Factor (VIF)* pada hasil output SPSS *table Coefficients*, masing-masing variabel independen memiliki nilai *VIF* Pendidikan = 1,087, *VIF* Motivasi Internal = 1,148 dan *VIF* Motivasi Eksternal = 1,065, masing-masing variabel bebas memiliki nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,01$. Maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas pada variabel Pendidikan (X1), Motivasi Internal (X2), dan Motivasi Eksternal (X3).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode statistik atau uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika signifikansi variabel independen lebih dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi terjadi sebaliknya, lebih kecil dari 0,05, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil hetereskedastisitas menggunakan uji glejser:

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Pendidikan	0,249	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Internal	0,161	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Eksternal	0,347	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Pendidikan = 0,249, Motivasi Internal = 0,161 dan Motivasi Eksternal = 0,347, masing-masing variabel dependen memiliki nilai signifikansi > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel

Pendidikan (X1), Motivasi Internal (X2) dan Motivasi Eksternal (X3) tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda karena penelitian ini mengetahui beberapa variabel independen, serta untuk mengetahui arah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 4.12
Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	1.462	2.859		.521	.613
	X1	.190	.086	.260	2.201	.037
	X2	.439	.092	.582	4.791	.000
	X3	.145	.060	.282	2.408	.023
a. <i>Dependent Variable: Y</i>						

Sumber: Data Primer diolah 2020

Mengacu pada tabel 4.12 dapat disusun persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.462 + 0.190X1 + 0.439X2 + 0.145X3 + e$$

Persamaan garis Regresi berganda sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 1.462 menunjukkan bahwa pendidikan (X1), motivasi internal (X2), dan motivasi eksternal (X3) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 1.462.

- 2) Pendidikan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai (β_1) sebesar 0.190.
- 3) Motivasi Internal (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai (β_2) sebesar 0.439.
- 4) Motivasi Eksternal (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai (β_3) sebesar 0.145.

b. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel pendidikan (X1), motivasi internal (X2) dan motivasi eksternal (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a							
Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.	Ket.
1	<i>Regression</i>	90.145	3	30.048	17.238	.000 ^b	Ha diterima
	<i>Residual</i>	45.321	26	1.743			
	Total	135.467	29				
a. <i>Dependent Variable: Y</i>							
b. <i>Predictors: (Constant), X3, X1, X2</i>							

Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (0,000) $< (\alpha)$ 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Setelah diuji kembali menggunakan perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} , didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 2,98 $< F_{hitung} = 17,238$, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$,

maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Pendidikan, Motivasi internal dan Eksternal (Independen) mempengaruhi variabel Kinerja (Dependen).

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel pendidikan, motivasi internal dan eksternal secara individual (parsial) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Berikut Hasil pengujian t:

Tabel 4.14
Hasil Uji t

		<i>Coefficients^a</i>					
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	Ket
		B	<i>Std. Error</i>	Beta			
1	<i>(Constant)</i>	1.462	2.859		.521	.613	
	Pendidikan (X1)	.190	.086	.260	2.201	.037	Ha diterima
	Motivasi Internal (X2)	.439	.092	.582	4.791	.000	Ha diterima
	Motivasi Eksternal (X3)	.145	.060	.282	2.408	.023	Ha diterima
<i>a. Dependent Variable: Y</i>							

Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan uji statistik pada tabel 4.14 di atas, hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat diketahui nilai (sig) $0,037 < 0,05$, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Setelah diuji kembali menggunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} , didapatkan nilai $t_{tabel} = 2,055 < t_{hitung} = 2,201$, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan

H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat diketahui nilai (sig) $0,000 < 0,05$, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Setelah diuji kembali menggunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} , didapatkan nilai $t_{tabel} = 2,055 < t_{hitung} = 4,791$, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa bahwa motivasi internal (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat diketahui nilai (sig) $0,023 < 0,05$, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Setelah diuji kembali menggunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} , didapatkan nilai $t_{tabel} = 2,055 < t_{hitung} = 2,408$, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi eksternal (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi:

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.627	1.32028
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan hasil uji *Adjusted R Square* pada tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,627 atau sama dengan 62,7%. Hal ini menyatakan bahwa variabel pendidikan, motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam persamaan ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu

Berdasarkan tabel 4.14, penelitian ini membuktikan bahwa $t_{hitung} = 2,201 > t_{tabel} = 2,055$, dan memiliki nilai signifikansi 0,037. Hal ini berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dengan beberapa indikator seperti latar belakang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan pengetahuan menjadi faktor yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan, artinya karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu sebagian besar menganggap bahwa pendidikan penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian, terdapat data statistik yang menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban dengan skor 4 dan 5, hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu dapat mempengaruhi kemampuan yang dimiliki karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat baik, disamping itu juga kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu dapat menentukan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, apabila latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Liya Eri Aristanti (2018) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁹⁶

⁹⁶ Liya Eri Aristanti, *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali)*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018)

Seperti yang telah dijelaskan pada bab dua skripsi ini, pentingnya pendidikan disebutkan dalam QS. An-Nahl (16) ayat 43 yang menerangkan bahwasannya kita boleh menuntut ilmu kepada ahlinya, dimana saja dan dengan siapa saja, karena yang kita cari ialah kebenaran.⁹⁷ Hal ini tentu berkaitan dengan tujuan pendidikan dalam Islam, yaitu menjalani kewajiban, menambah nilai dan menyalurkan hasrat mencari ilmu sebagai seorang pribadi yang berpikiran ingin maju dan sukses.

2. Pengaruh Motivasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu

Berdasarkan tabel 4.14, penelitian ini membuktikan bahwa $t_{hitung} = 4,791 > t_{tabel} = 2,055$, dan memiliki nilai signifikansi 0,000. Hal ini berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi internal (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian, terdapat data statistik yang menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban dengan skor 4 dan 5, hal ini menunjukkan bahwa motivasi internal menjadi peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.. Persentase skor dari beberapa indikator pertanyaan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat motivasi internal secara umum dari karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu yang diukur dari item pernyataan yang diajukan, sebagian besar menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi. Dengan demikian mengacu pada motivasi internal

⁹⁷ Buya Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, (Jakarta: Pustaka Panjimas, 1983), h. 248

dengan berbagai indikator seperti: kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dorongan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, memiliki rasa senang dalam bekerja dan prestasi kerja akan mempengaruhi motivasi internal individu. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Jane Christin dan Djudi Mukzam (2017) menunjukkan motivasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁹⁸

Seperti yang telah dijelaskan pada bab dua skripsi ini, pentingnya motivasi internal disebutkan dalam QS. Al-Jumu'ah (62) ayat 10, pada ayat ini Allah menerangkan bahwa setelah selesai melakukan salat Jum'at, umat Islam boleh bertebaran di muka bumi untuk melaksanakan urusan duniawi, dan berusaha mencari rezeki yang halal, sesudah menunaikan yang bermanfaat untuk akhirat. Hendaklah mengingat Allah sebanyak-banyaknya dalam mengerjakan usahanya dengan menghindarkan diri dari kecurangan, penyelewengan, dan lain-lainnya.⁹⁹

3. Pengaruh Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu

Berdasarkan tabel 4.14, penelitian ini membuktikan bahwa $t_{hitung} = 2,408 > t_{tabel} = 2,055$, dan memiliki nilai signifikansi 0,023. Hal ini berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi eksternal (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.

⁹⁸ Jane Christin dan Djudi Mukzam, *Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Indomarco Prismatama Distribution Centre Bogor)*, (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 50, No. 5, September 2017)

⁹⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, (Jakarta: Widya Cahaya, 2011), h. 201

Motivasi eksternal mempunyai tujuh indikator, yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, hubungan dengan atasan, kebijakan perusahaan, insentif dan gaji. Berdasarkan hasil kuesioner penelitian, terdapat data statistik yang menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban dengan skor 4 dan 5, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi eksternal dalam perusahaan tersebut, maka semakin banyak karyawan yang akan menampakkan perilaku Peningkatan kinerja.

Motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa pemberian motivasi yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Yulfita 'Aini (2015) menunjukkan bahwa motivasi eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁰⁰

Seperti yang telah dijelaskan pada bab dua skripsi ini, pentingnya motivasi eksternal disebutkan dalam QS. Ali Imran (03) ayat 139, ayat ini menjelaskan bahwa tidak diperkenankan senantiasa memandang diri sebagai orang yang buruk atau penuh kekurangan, setiap manusia mendapat anugrah dari Allah berupa kelebihan dan kelemahan masing masing. Berfikir negatif terhadap diri sendiri menandakan kurangnya rasa syukur. Maksimalkan

¹⁰⁰ Yulfita 'Aini, *Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pasir Pengaraian*, (Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, Vol. 2, No. 1, Januari 2015)

kelebihan yang anda punya untuk kebaikan dan jadikan kekurangan sebagai motivasi untuk meningkatkan kualitas diri.¹⁰¹

4. Pengaruh Pendidikan, Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji f sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, setelah diuji kembali menggunakan perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} , didapatkan nilai $F_{tabel} = 2,98 < F_{hitung} = 17,238$, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pendidikan, motivasi internal dan eksternal (Independen) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Dependen).

5. Besar Pengaruh Pendidikan, Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi yang menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,627 atau sama dengan 62,7%. Hal ini menyatakan bahwa variabel pendidikan, motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,7% sedangkan 37,3% ditentukan oleh faktor lain.

¹⁰¹ <https://dalamislam.com/landasan-agama/ayat-al-quran-tentang-motivasi>, pada hari Kamis, tanggal 30 Juli 2020, Pukul 11.45 WIB

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji-t yang mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Setelah diuji kembali menggunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} , didapatkan nilai $t_{hitung} = 2,201 > t_{tabel} = 2,055$, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu atau dengan kata lain H_a diterima.
2. Motivasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji-t yang mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Setelah diuji kembali menggunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} , didapatkan nilai $t_{hitung} = 4,791 > t_{tabel} = 2,055$, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi internal (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu atau dengan kata lain H_a diterima.

3. Motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji-t yang mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Setelah diuji kembali menggunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} , didapatkan nilai $t_{hitung} = 2,408 > t_{tabel} = 2,055$, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi eksternal (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu atau dengan kata lain H_a diterima.
4. Variabel pendidikan, motivasi internal dan eksternal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji-F yang mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Setelah diuji kembali menggunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} , didapatkan nilai $t_{hitung} = 17,238 > t_{tabel} = 2,98$, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pendidikan, motivasi internal dan eksternal (Independen) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Dependen).
5. Besar pengaruh variabel pendidikan, motivasi internal dan eksternal dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,627 atau sama dengan 62,7 %. Hal ini menyatakan bahwa variabel pendidikan, motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,7% sedangkan 37,3% ditentukan oleh faktor lain.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu, diharapkan agar lebih memperhatikan pendidikan, motivasi internal dan eksternal sehingga karyawan memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
2. Bagi penelitian berikutnya, diharapkan memasukkan variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini karena karena terdapat variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aas Siti Shoichah. "Teori-teori Pendidikan Dalam Al-Qur'an," *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 07, No. 1. 2018.
- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing. 2018.
- Aini, Yulfita. "Pengaruh Motivasi Internal , Eksternal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pasir Pengairan," *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, Vol. 2, No. 1. 1 Januari 2013.
- A. Lao, Hans. "Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan Swiss Berlin Kristal Kupang", *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 3, No. 1. 2018.
- Alfiyana. *Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Tanggung Jawab Kaaryawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)*. Lampung: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2017.
- Aliyyah, Himmatul. *Pengaruh Pemanfaatan Lingkungan Belajar dan Media Cetak Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas XI Pada Masa Pelajaran PAI di SMK PGRI 1 Tulung Agung Tahun Ajaran 2017/2018*. Tulung Agung: Skripsi Sarjana, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. 2018.
- Alwi, Hasan, dkk. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka. 2005.

- Ansar, Andi Amalia Dwinisya. *“Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Serta Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar-Pettarani.”* Makassar: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2017.
- Aristanti, Liya Eri. *“Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening.”* Salatiga: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2018.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga. 2012.
- Bawono, Anton. *Multivariate Analysis dengan SPSS.* Salatiga: STAIN press. 2006.
- Bernardin dan Russel. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 1995.
- B. Uno, Hamzah. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Christin, Jane dan Djudi Mukzam. *“Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Indomarco Prismatama Distribution Centre Bogor),”* *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 50, No. 5. September 2017.
- Fahmi, Irfan. *Manajemen, Kasus dan Solusi.* Bandung: Alfabeta. 2014.
- Ginting, Berliyanta. *“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Spesialis Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK).”* Medan: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2015.

- Gthozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. 2011.
- Hamka, Buya. *Tafsir Al-Azhar*. Jakarta: Pustaka Panjimas. 1983.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2012.
- Helmawati. *Pendidikan Keluarga Teoritis dan Praktis. Cet-1*, Bandung: Rosdakarya. 2014.
- Idris, H. Zahara dan Lisma Jamal. *Pengantar Pendidikan 1*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia. 1992.
- Ihsan, Fuad. *Dasar-dasar Kependidikan*. Malang: Rineka Cipta. 2003.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2011.
- Katsier, Ibnu. *Terjemahan Singkat Ibnu Katsier Jilid 4*. Surabaya: PT Bina Ilmu. 1988.
- Kesuma, Kurniadi. “*Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang.*” Palembang: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja S*. Bandung: PT Refika Aditama. 2007.
- Nurul Idzni, Amajida. “*Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan (Studi Kasus Pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Penyelamatan Kredit.*” Medan: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2017.
- Pedoman Penulisan Skripsi *FEBI IAIN* Bengkulu. 2016.

- Sagay, Imanuel Frans Paul, dkk. "Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petimas Bitung," *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No. 3. Juli 2018.
- Santoso, Singgih. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2001.
- Satrohadiwiryono, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2003.
- Septianingsih, Lisa. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo." Lampung: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2019.
- Setiawan dan Dwi Endah Kusriani. *Ekonometrika*. Yogyakarta: Andi. 2009.
- Siregar, Muhammad Habib. "Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi jl. sm Raja Medan)." Medan: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv. 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv. 2014.
- Sujarweni, V. Wiratna. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers. 2015.

- Supriyadi. *SPSS – Amos Perangkat Lunak Statistik*. Jakarta: In Media. 2013.
- T.E Hariandja, Marihot. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Tim penerjemahan Alquran. *Al-Qur'an Tafsir Bil Hadis*. Bandung: Cordoba Internasional Indonesia. 2013.
- Widianto, Mika Agus. *Statistika Terapan dan Aplikasi SPSS*. Jakarta: PT alex Media Koputindo. 2013.
- Wulandari, Febriana Eka. “*Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulung Agung.*” Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2018.