

**PENGARUH PENGETAHUAN, PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BPRS MUAMALAT HARKAT SUKARAJA**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH:

IZZAHTUN WAHYUNI

NIM 1516140017

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

SURAT PERNYATAAN


Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul: **"Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja"**. Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun 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 dipublikasi pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Januari 2020 M

Jumadil Awal 1441 H




Izzahtun Wahyuni
NIM 1516140017

SURAT PERNYATAAN

Nama : Izzahtun Wahyuni
Nim : 1516140017
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

Dengan ini dinyatakan bahwa, telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui [Http://smallseotools.com/plagiarism-checker/](http://smallseotools.com/plagiarism-checker/) skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiasi.

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

Bengkulu, 23 Januari 2020 M
Jumadil Awal 1441 H

Mengetahui tim verifikasi



Dr. Nurul Hak, M.A
NIP: 196606161995031002

Yang membuat pernyataan



Izzahtun Wahyuni
NIM: 1516140017


PERSETUJUAN PEMBIMBING


Skripsi yang ditulis oleh Izzahntun Wahyuni, NIM 1516140017 dengan judul "Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Muamalat Harkat Sukaraja", Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak diujikan dalam sidang *Munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 16 Desember 2019M
19 Rabu'ul Akhir 1441H

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Asnaini, MA
NIP.197304121998032003


Lucy Auditva, M.Ak
NIDN. 200618202



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 512756-51171-51172-53878 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja”** oleh : **Izzahtun Wahyuni NIM: 1516140017** Program Studi **Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam** telah di uji dan di pertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas **Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu** pada :

Hari : **Jumat**
Tanggal : **31 Januari 2020 M/ 5 Jumadil Akhir 1441 H**

Di nyatakan **LULUS**. Telah di perbaiki, dapat di terima, dan di sahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang **Perbankan Syariah**, dan di beri gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, **11 Februari 2020 M**
16 Jumadil Akhir 1441 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Lucy Auditya, M.Ak
NIDN. 200618202

Penguji I

Penguji II

Drs. M. Svakroni, M.Ag
NIP. 195707061987031003

Yetti Afrida Indra, M.Akt
NIDN. 0214048401



Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

MOTTO

Apabila engkau telah selesai dari sesuatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain.

(Q.S. Asy-Syarh : 7)

“Jangan membandingkan hidupmu dengan orang lain. Tidak ada perbandingan antara matahari dan bulan, mereka bersinar saat waktunya tiba”

(Izzahtun Wahyuni)

PERSEMBAHAN

Rasa Syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT yang telah memberi kemudahan dalam penulisan skripsi serta kenikmatan yang telah diberikan, Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ❖ *Untuk Ibu dan Ayah Tercinta* Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada **Ibu (SUDARTI)** dan **Ayah (AZIRUL, S.Pd)** yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Untuk Ibu dan Ayah yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku menjadi lebih baik, Terima Kasih Ibu dan Ayah.
- ❖ *Untuk adik-adik tersayang Sidi Prakoso (Koso), Aifi Ma'rifahtul Jannah (Ifi)* dan sebagai penyemangat, pendorong dan inspirasi inga dalam menyelesaikan skripsi ini, yang selalu ngomel dan marah kalau inga malas mengerjakan skripsi, dan dari kalianlah inga mengerti dan belajar untuk selalu memberikan yang terbaik untuk diri sendiri dan orang-orang tersayang. Terima kasih adik-adik tersayangku.
- ❖ *Untuk nenek (Ainyawati dan Almh Mursi'a) dan datukku(Marwi)* yang selalu mendo'akan ku dan selalu memberikan uang setiap pulang kerumah dan bertanya kapan wisuda.
- ❖ *Untuk seluruh keluarga pihak Ayah maupun Ibu* terima kasih atas do'a dan dukungannya untuk menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ *Untuk sahabat hatiku Rizal Yantoni* terima kasih telah menemani, memberi motivasi, semangat serta bantuan dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ *Untuk sahabat* Terima kasih atas semangat, dukungan, nasehat, bantuan, hiburan dan doa-nya selama ini **Vina Anggraini, Putri Handayani, Mutiara Kurniati, Silviyanti, Liani Puji lestari, dan Widia Lasati**.
- ❖ *Untuk sepupu ku (Dhia Bulkjah Darajat, Nanda Setiawan, Dindi Agastia)* terima kasih atas do'a dan dukungan kalian selama ini dan semangat mengejar toga.

- ❖ *Untuk para adek-adekku yang lagi berjuang mengejar toga semangat terus Veni Tasya, Indah Purnamasari, Versilia Anggraini, Yusi Tasika, Widia, Aril, Yayan, Yulis, Sasti, Lia, Deva Pramita Karini.*
- ❖ *Untuk teman-teman seperjuangan (Nanda, Cipta, Dhea, Anisa, Juniarti, Yuni, Almida, Stefani, Mayendra, Fery Dan Seluruh PBS Angkatan 15) terima kasih atas bantuan, do'a, dukungan kalian selama ini semoga semua kebaikan kalian dibalas Allah.*
- ❖ *Terima kasih kepada dosen pembimbing Ibu Dr. Asnaini, MA sebagai Pembimbing I dan Ibu Lucy Auditia, M.Ak sebagai Pembimbing II yang telah membimbing, menasihati, dan membantu saya sampai dengan penyelesaian skripsi ini dan yang selalu sabar menghadapi dan mengajari saya hingga mengerti.*
- ❖ *Untuk teman-teman KKN Kelompok 106 Desa Jenggalu, PPL Asuransi Takaful Bengkulu terimakasih atas bantuan, do'a dan dukungan kalian selama ini semoga Allah membalas kebaikan kalian.*
- ❖ *Seluruh teman – teman dan semua pihak yang tidak bisa ku sebutkan satu persatu. Terimakasih atas semua dukungan yang sangat keras dan do'a yang kalian berikan untukku.*
- ❖ *Untuk Agama, Bangsa dan Almamaterku Institut Agama Islam Negeri Bengkulu yang telah memberikanku banyak pelajaran sehingga menjadikanku pribadi yang lebih baik.*

ABSTRAK

Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja
oleh Izzahtun Wahyuni NIM 1516140017

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh pengetahuan, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja secara parsial dan simultan. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif *asosiatif* dengan metode penelitian yang menekankan pada fenomena objektif dengan mengumpulkan data primer berupa angket yang disebarakan pada 30 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t, uji f dan koefisien determinasi (r^2)). Dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bprs muamalat harkat sukaraja dengan nilai signifikan X1 sebesar $0,002 < 0,05$, pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bprs muamalat harkat sukaraja dengan nilai signifikan X2 sebesar $0,020 < 0,05$, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja dengan nilai signifikan X3 sebesar $0,038 < 0,05$. Sedangkan secara simultan pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai R Square sebesar 0,678 atau sama dengan 67,8%.

Kata kunci: Pengetahuan, Pendidikan, Pengalaman kerja, Kinerja

ABSTRACT

The Influence of Knowledge, Education and Work Experience on the Performance of BPRS Muamalat Harkat Sukaraja Employees

by Izzahtun Wahyuni NIM 1516140017

The purpose of this study was to examine the effect of knowledge, education and work experience on the performance of BPRS Muamalat Harkat Sukaraja employees partially and simultaneously. This type of research in this research is associative quantitative with research methods that emphasize objective phenomena by collecting primary data in the form of a questionnaire distributed to 30 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and hypothesis testing (t test, f test and coefficient of determination (r^2)). The results showed that knowledge partially affected the performance of employees on BPRs Muamalat Harkat Sukaraja with a significant value of X1 by $0.002 < 0.05$, education affected the performance of Bps Muamalat Harkat Sukaraja employees with a significant value of X2 of $0.020 < 0.05$, work experience had an effect. on the performance of BPRS Muamalat Harkat Sukaraja employees with a significant value of X3 of $0.038 < 0.05$. While simultaneously knowledge, education, and work experience affect employee performance with an R Square value of 0.678 or equal to 67.8%.

Keywords: Knowledge, Education, Work experience, Performance

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadirat Allah SWT, dengan rahmat dan hidayah-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja”**. Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan pada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang menjadi uswatun hasanah bagi kita semua. Aamiin.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam proses ini izinkanlah penulis mengucapkan rasa terima kasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT, kepada:

1. Prof Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, selaku Rektor IAIN Bengkulu, yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan di IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku pembimbing 1 dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengarahkan dan membimbing dalam penyelesaian skripsi ini.

3. Desi Isnaini, MA ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, yang telah memberikan masukan dan pengarahan kepada mahasiswa FEBI.
4. Lucy Auditya, M.Akt selaku Pembimbing Akademik (PA) dan pembimbing II yang telah banyak memberikan motivasi, bantuan dan selalu meluangkan waktunya untuk penulis.
5. Kedua orang tuaku yang selalu mendo'akan kesuksesan Penulis.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah banyak memberika ilmu pengetahuan bagi penulis sebagai bekal pengabdian kepada masyarakat, agama, nusa dan bangsa.
7. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
8. 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 bersifat membangun demi kesempurnaan penulis kedepan.

Bengkulu, Januari 2020 M
Jumadil Awal 1441 H

Izzahtun Wahyuni
NIM 1516140017

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SURAT PERNYATAAN VERIFIKASI PLAGIASI	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACK	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Kegunaan Penelitian.....	6
F. Penelitian Terdahulu	7
G. Sistematika Penulisan	12

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA

A. Kajian Teori	
1. Kinerja Karyawan	14
a. Pengertian Kinerja Karyawan	14
b. Indikator Kinerja Karyawan.....	16
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...	17
2. Pengetahuan	18
a. Pengertian Pengetahuan	18
b. Indikator Pengetahuan	19
c. Klasifikasi Pengetahuan	22
3. Pendidikan	25
a. Pengertian Pengertian.....	25
b. Jenis-jenis Pendidikan.....	26
c. Tingkat/Jenjang Pendidikan	31
d. Indikator Pendidikan	32
e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan	33

4. Pengalaman Kerja	34
a. Pengertian Pengalaman Kerja	34
b. Indikator Pengalaman Kerja.....	35
5. Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	37
a. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
b. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	37
c. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	38
B. Kerangka Berpikir.....	39
C. Hipotesis.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	41
B. Waktu dan Tempat Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	42
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	42
E. Variabel dan Definisi Operasional	44
F. Instrumen Penelitian.....	44
G. Teknik Analisis Data.....	46
1. Teknik Analisis Data.....	46
a. Uji Validitas	46
b. Uji Reliabilitas	46
2. Uji Asumsi Dasar	47
a. Uji Normalitas	47
b. Uji Homogenitas	47
3. Uji Asumsi Klasik.....	48
a. Multikolinearitas	48
4. Pengujian Hipotesis.....	49
a. Uji Regresi Berganda	49
b. Uji Simultan (Uji f)	49
c. Uji Parsial (Uji t).....	50
5. Koefisien Determinasi.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden.....	52
1. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	52
2. Berdasarkan Usia Responden.....	53
B. Hasil Penelitian	53
1. Teknik Analisis Data.....	53
a. Uji Validitas	54
b. Uji Reliabilitas	55
2. Uji Asumsi Dasar	57
a. Uji Normalitas.....	57

b. Uji Homogenitas	58
3. Uji Asumsi Klasik	59
a. Multikolinearitas	59
4. Pengujian Hipotesis.....	60
a. Uji Regresi Berganda	60
b. Uji Simultan (Uji f)	61
c. Uji Parsial (Uji t).....	63
5. Koefisien Determinasi.....	64
C. Pembahasan.....	65
1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	65
3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....	66
4. Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	66

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA	70
-----------------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Alternatif Jawaban	58
Tabel 3.2 Koefisien Determinasi.....	58
Tabel 4.1 Nama Responden	65
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	66
Tabel 4.3 Usia Responden.....	67
Tabel 4.4 Critical Values of Correlation (R Table).....	68
Tabel 4.5 Uji Validitas Konsep Diri	68
Tabel 4.6 Uji Validitas Gaya Hidup.....	69
Tabel 4.7 Uji Validitas Sikap Konsumen.....	69
Tabel 4.8 Uji Validitas Keputusan Nasabah	70
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.10 Uji Normalitas Data	72
Tabel 4.11 Uji Homogenitas	73
Tabel 4.12 Uji Multikolonieritas.....	74
Tabel 4.13 Uji Regresi Linier Berganda	75
Tabel 4.14 Uji f	76
Tabel 4.15 Uji t	77
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfiki -----	50
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lembar ACC Judul
2. Bukti Menghadiri Seminar
3. Daftar Hadir Seminar
4. Surat Keterangan Perubahan Judul
5. Surat Penunjukkan Pembimbing
6. Halaman Pengesahan Penelitian
7. Surat Permohonan Izin Penelitian
8. Surat Izin Penelitian
9. Surat Keterangan Penelitian
10. Kuesioner
11. Kartu Bimbingan Skripsi, Pembimbing I dan Pembimbing II
12. Tabulasi Data
13. Hasil SPSS
14. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana persaingan antar perusahaan semakin ketat, teknologi semakin maju dan kebutuhan perusahaan yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas.¹

Sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mengelolah aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kinerja. Dengan kemampuan kerja yang

¹Martini, dkk. *Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*, (Jakarta: Jurnal Manajemen, 2013), h. 92

memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik.²

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan.³

Pencapaian kinerja organisasi pada bagian unit organisasi yang mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerja. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau bagian organisasi. Kinerja merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktifitas selama periode tertentu.⁴

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut. Sistem

²Wijono, Sutarto, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta: Kencana 2012), h. 89

³Agung, Nugroho, dkk. *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama,2014), h. 45

⁴Agung, Nugroho, dkk. *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama,2014), h. 46

penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Pentingnya pengolahan terhadap penelitian ini disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, dan begitu juga sebaliknya tanpa didukung oleh sumber data manusia yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.⁵

Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*over behavior*). Pengetahuan seseorang tentang suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negative. Kemampuan merupakan pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kineja yang ditetapkan oleh pekerjaan.⁶

Pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan menyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat. Disamping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaanya.⁷

⁵Wijono dan Sutarto, *psikologi industri dan organisasi*, (Jakarta: kencana, 2012), h. 77

⁶Siagian dan Sondang, *Manajemen SDM*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 208

⁷Agung, Nugroho, dkk. *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama,2014),h. 48

Pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang.

Berdasarkan observasi awal yang saya lakukan kepada salah satu karyawan BPRS Muamalat Harkat pengetahuan, pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja berbeda-beda. Pendidikan tidak hanya lulusan Ekonomi tetapi juga berasal dari jurusan lain sesuai dengan kebutuhan penempatan posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan yang berasal dari jurusan ekonomi baik itu ekonomi syariah maupun ekonomi konvensional tidak selalu dianggap lebih produktif dibanding dengan jurusan dibidang ilmu pengetahuan lainnya. Pada saat penerimaan karyawan itu sesuai dengan penempatannya dimana, bisa lulusan SMA atau SMK sederajat, D3, dan S1. Pengalaman kerja juga berpengaruh sebagai bahan pertimbangan bahwa yang bersangkutan sudah memiliki pengalaman kerja akan lebih mudah dalam menghadapi pekerjaan. Dapat dilihat bahwa tingkat pengetahuan dan pengalaman kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja Karena para karyawan sudah memiliki pengetahuan dan pengalaman masing-masing, namun hal tersebut belum bisa dibenarkan sebelum dilakukannya penelitian yang mendalam.⁸

⁸ Nita, Wawancara Pada Hari Selasa, Tanggal 16 April 2019, Pukul 10.50 WIB

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Muamalat Harkat Sukaraja”**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan terarah, penulis membatasi penelitian hanya pada BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Peneliti ini akan melihat Pengaruh Pengetahuan tentang cakupan tugas, Pendidikan karyawan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Muamalat Harkat Sukaraja?
2. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Muamalat Harkat Sukaraja?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Muamalat Harkat Sukaraja?
4. Apakah pengetahuan, pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Muamalat Harkat Sukaraja?

D. Tujuan Penelitian

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

1. Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
2. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
4. Pengaruh pengetahuan, pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam menyikapi pengetahuan, pendidikan dan pengalaman kerja yang diberikan dan dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang hal tersebut.

2. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur untuk penelitian lanjutan dan diharapkan dapat bermanfaat secara teori dan

aplikasi dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai kinerja karyawan khususnya di BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

F. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan perbandingan, acuan dan rujukan untuk peneliti, berikut beberapa penelitian yang serumpun dengan penelitian yang ditulis oleh peneliti.

Pertama, Ketutu Edy Wirawan, I Wayan Bagua, Gede Putu Agus Jana Susila (2016), dengan judul : *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* “. usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dialami. Hasil penelitian ini mengenai pengaruh dari variabel tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja menunjukkan bahwa tingkat pendidikan secara positif berpengaruh terhadap pengalaman kerja pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. Hal ini mendukung teori dari Hasinuan (2008:69) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi pengalaman kerja, dengan arti semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin tinggi keahlian dan keterampilan, sehingga pengalaman kerja akan meningkat. Kajian empirik yang turut mendukung penelitian ini adalah penelitian Artatanaya (2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap pengalaman kerja. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1)

kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, selanjutnya data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis jalur. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh yaitu sama-sama meneliti pengaruh tingkat pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh penulis membahas pengaruh pengetahuan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian ini membahas pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.⁹

Kedua, Randy Alamsyah, dengan judul : “*Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu*”. Tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui 1) apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, 2) apakah keterampilan dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, 3) apakah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu. Untuk mengungkapkan persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh. Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian ini menunjukkan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu dengan nilai signifikan X_1 sebesar $0.004 < \text{nilai } \alpha < 0,05$. Pada uji t ini yang dilihat adalah nilai t, sedangkan

⁹Ketut Edy Wirawan dkk, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Karyawan*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)

nilai nilai signifikan dilihat untuk mengetahui apakah H_0 atau H_a yang diterima. Keterampilan dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu dengan signifikan X^2 sebesar $0.000 < \alpha 0,05$. Pada uji t ini yang dilihat adalah nilai t, sedangkan nilai signifikan dilihat untuk mengetahui apakah H_0 atau H_a yang diterima. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dengan nilai F 5,39, ini artinya nilai $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu.¹⁰

Ketiga, Bayu Dwilaksono Hanafi, Corry Yahana dengan judul : *“pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada PT. BNI Life Insurance*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT BNI Life Insurance divisi

¹⁰Randy Alamsyah, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah cabang Bengkulu*. (skripsi: IAIN Bengkulu 2019)

employee benefit, dengan jumlah populasi 322 orang, peneliti mengambil 220 orang sebagai sampel. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal (causal effect) dan jenis data primer. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner. Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t-value 2.97 >t-tabel 1.96. Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t value 2,31>ttabel 1.96 yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t value -2.32 >t-tabel 1.96. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai t-value 0.00 <t-tabel 1.96. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-value sebesar 2.97 >t-tabel 1.96.¹¹

Keempat, Dwi Septianto dengan judul : “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Pataya Raya Semarang)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja bagi karyawan

¹¹Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yahana, *pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada PT. BNI Liffien Surance*. (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis JPEB Vol.5 No.1Maret 2017)

operasional pada PT. Pataya Raya Semarang. Dimana diajukan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja berperan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan berperan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey terhadap karyawan operasional pada perusahaan jasa ekspor impor dan dianalisis dengan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Serta variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Namun demikian, stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang sangat lama dan berlebihan.¹²

Kelima, Jennifer Octora Kapahang, Christoffel Kojo, Yantje Uhing dengan judul :” *Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo* “.Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang berada didalamnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. Metode yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian sebanyak 168 dan sampel yang digunakan 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan

¹² Dwi Septianto, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Pataya Raya Semarang*. (Universitas Diponegoro Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang 2010)

Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. PLN (Persero) Suluttenggo memperhatikan pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi karyawan karena memiliki pengaruh terhadap kinerjanya serta untuk mencapai tujuan perusahaannya.¹³

G. Sistematika Penulisan

Agar penelitian ini tidak keluar dari ruang lingkup dan pengaruh inti persoalan, maka pembahasan ini dibagi ke dalam beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab antara lain :

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini yang dibahas mengenai latar belakang masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II. Kajian Teori dan Kerangka Berpikir

Dalam bab ini berisi kajian teori. Kajian teori menguraikan teori yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literature yang berkaitan dengan masalah yang akan masalah yang akan diteliti dan juga sumber informasi dan referensi.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini membahas tentang jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber

¹³ Jennifer Octora Kapahang, dkk. *Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo*. (Universitas Sam Ratulangi Manado:2014)

dan teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada gambaran umum objek penelitian yang dibahas yaitu tentang profil BPRS Muamalat serta visi misi. Sedangkan pada hasil penelitian yang dibahas mengenai pengaruh pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

BAB V : Penutup

Dalam bab ini peneliti akan memberikan: Kesimpulan dan Saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja/*performance* mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut Edy sebagai berikut : sering digabung sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energy yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per waktu.¹⁴

Kinerja merupakan indikator-indikator keberhasilan kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau organisasi karena melaksanakan tugasnya dengan baik. Kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh sikap dan karakteristik lainnya yang dimiliki tenaga penjual. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi

¹⁴ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), h. 60

digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.¹⁵

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.¹⁶

Kinerja karyawan juga dapat ditentukan sebagai kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya. Makna kesediaan untuk melakukan tugasnya berarti bahwa adanya keinginan karyawan dalam menempatkan banyak usaha terhadap pekerjaan mereka. Menurut pendapat Sinha, yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri untuk melakukan pekerjaan mereka. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa dengan memiliki kemauan dan keterbukaan karyawan dalam

¹⁵Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), h. 60

¹⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 175

melakukan pekerjaan mereka, itu bisa meningkatkan produktivitas karyawan yang juga mengarah ke kinerja.¹⁷

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Wirawan adalah:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketetapan waktu, yaitu selesai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketetapan waktu menurut jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketetapan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- 4) Efektifitas adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
- 5) Kemandirian adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.¹⁸

17Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: Refika Aditama, 2015) h, 175

18Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2016), h. 256

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas dan iklim organisasi. Adapun faktor internal terdiri dari faktor individu dan faktor psikologis.

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demigrafis.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap (*attitude*), kepribadian (*personality*), pembelajaran dan motivasi.¹⁹

Mangkunegara menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri kemampuan (*ability*) potensi (IQ) dan kemampuan *rality*.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

¹⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: Refika Aditama, 2015) h, 176

c. Inisiatif

Inisiatif biasanya berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.²⁰

“...Menurut sutermeiser kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain : motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan psikologis, kebutuhan social dan kebutuhan egoistik”.²¹

2. Pengetahuan

a. Pengertian Pengetahuan

Secara etimologi pengetahuan berasal dari kata dalam bahasa inggris yaitu *knowledge*. Dalam *ensiklopedia of philosophy* dijelaskan bahwa definisi pengetahuan adalah kepercayaan yang benar. Sedangkan dalam terminology akan dikemukakan beberapa definisi tentang pengetahuan. Pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil dari pekerjaan tahu. Pekerjaan tahu tersebut adalah hasil dari kenal, sadar, insaf, mengerti, dan pandai. Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran. Dengan demikian maka pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia untuk tahu.²²

Pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil dari pekerjaan tahu. Pengetahuan adalah hasil pengindraan manusia, atau hasil tahu

²⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Rajawali Pers,2013), h. 67

²¹Bintoro Dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Penerbit Gava Media, 2017), h. 111

²²Notoadmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2009), h. 97

seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya) Lebih lanjut lagi dijelaskan bahwa pengetahuan dalam arti luas berarti semua kehadiran internasional objek dalam subjek. Namun dalam arti sempit dan berbeda dengan imajinasi atau pemikiran belaka, pengetahuan hanya berarti keputusan yang benar dan pasti. Orang pragmatis terutama Jhon Dewey tidak membedakan pengetahuan dengan kebenaran (antara knowledge dengan truth). Jadi pengetahuan itu harus benar, kalau tidak benar adalah kontardiksi.²³ Pengetahuan ialah merupakan hasil tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan pengideran terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia. Sebagian besaar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.²⁴

b. indikator Pengetahuan

Adapun indikator pengetahuan sebagai berikut²⁵:

1) Pengetahuan tentang cakupan tugas/pekerjaan

Adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang. Pada umumnya, pengetahuan memiliki kemampuan prediktif terhadap sesuatu sebagai hasil pengenalan atas suatu pola.

²³Robbins, Stephen, *Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional, Vol. 7, No. 1*

²⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Rajawali Pers,2013), h. 68

²⁵Yati suhartini, " Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di Manding, Bantul, Yogyakarta)", h.661

2) Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan

Adalah menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif.²⁶

3) Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas/pekerjaan

Tidak semua kemampuan (skill) yang diperlukan oleh dunia kerja bisa didapatkan dari sekolah yang formal, hal ini dikarenakan kemampuan (skill) yang diperlukan tersebut lebih spesifik dan fokus dengan apa yang akan ditugaskan, setiap perusahaan juga memiliki budaya-budaya perusahaan yang harus diketahui oleh semua karyawannya, budaya-budaya perusahaan tersebut berbeda-beda antara sekolah dan perusahaan ataupun antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.²⁷

Oleh karena itu, diperlukannya training atau pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan dan standar dimana karyawan tersebut bekerja serta mencocokkan pribadi karyawan terhadap budaya pada perusahaan yang bersangkutan.²⁸

4) Penghayatan terhadap tanggung jawab tugas/pekerjaan

Berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di job diskripsi. Setiap karyawan wajib bekerja sesuai tanggung jawab, dan tidak melewati batas-

²⁶https://www.academia.edu/8634744/A_Pengertian_Standar_Operasional_Prosedur, Pada Hari Kamis, Tanggal 12 September 2019 Pukul 11.00 WIB

²⁷Husein Umar, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 11

²⁸Husein Umar, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 12

batas tanggung jawab yang ada. Jadi, setiap karyawan harus patuh dan bekerja sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, sebatas tugas dan tanggung jawab yang diperbolehkan oleh perusahaan.²⁹

5) Pemahaman terhadap tantangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan

Karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, dapat memahami perkembangan perusahaan, memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan, mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami Informasi yang disampaikan perusahaan, dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan, mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan, mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan, mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan.

6) Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas.

Adalah segala sesuatu yang ada dikepala kita. Kita dapat mengetahui sesuatu berdasarkan pengalaman yang kita miliki.

²⁹<https://www.jurnal.id/blog/2017-8-prinsip-dasar-etika-profesi-akuntansi/>, Pada Hari Rabu, Tanggal 11 September 2019 Pukul 20.00 WIB

Selain pengalaman, kita juga menjadi tahu karena kita diberitahu oleh orang lain. Pengetahuan juga didapatkan dari tradisi.³⁰

c. Klasifikasi Pengetahuan

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Mencakup keterampilan mengingat kembali faktor-faktor yang pernah dipelajari.

2. Pemahaman (*comprehension*)

Meliputi pemahaman terhadap informasi yang ada.

3. Penerapan (*application*)

Mencakup keterampilan menerapkan informasi atau pengetahuan yang telah dipelajari ke dalam situasi yang baru.

4. Analisis (*analysis*)

Meliputi pemilihan informasi menjadi bagian-bagian atau meneliti dan mencoba memahami struktur informasi.

5. Sintesis (*synthesis*)

Mencakup menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang sudah ada untuk menggabungkan elemen-elemen menjadi suatu pola yang tidak ada sebelumnya.

6. Evaluasi (*evaluation*)

Meliputi pengambilan keputusan atau menyimpulkan berdasarkan kriteria-kriteria yang ada biasanya pertanyaan memakai kata pertimbanganlah, bagaimana kesimpulannya.³¹

³⁰ <https://sleekr.co/blog/pentingnya-pelatihan-dan-pengembangan-sdm/>, pada hari Kamis, tanggal 12 September 2019 pukul 15.00 WIB

Dalam hal ini ada beberapa pendapat tentang sumber pengetahuan, antara lain:³²

1) Empirisme

Kata ini berasal dari bahasa Yunani *empeirikos*, artinya pengalaman. Menurut aliran ini manusia memperoleh pengetahuan melalui pengalamannya. Dan bila dikembalikan kepada bahasa Yunaninya, pengalaman yang dimaksud adalah pengalaman inderawi. Masing-masing indera menangkap aspek yang berbeda mengenai barang atau makhluk yang menjadi objeknya. Jadi, pengetahuan inderawi berada menurut berbeda indera dan terbatas pada sensitivitas organ-organ tersebut.

2) Rasionalisme

Aliran ini menyatakan bahwa akal adalah dasar kepastian pengetahuan. Pengetahuan yang benar diperoleh dan diukur dengan akal. Manusia memperoleh melalui kegiatan menangkap objek.

3) Intuisi

Menurut Henry Bergson, intuisi adalah hasil dari evaluasi pemahaman yang tertinggi. Pengembangan kemampuan ini memerlukan suatu usaha. Selain itu Henry juga mengatakan bahwa intuisi adalah suatu pengetahuan yang langsung, yang

³¹J. Winardi, *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001)

³²Randy Alamsyah, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah cabang Bengkulu*. (skripsi: IAIN Bengkulu 2019)

mutlak dan bukan pengetahuan yang nisbi. Intuisi bersifat personal dan tidak bisa diramalkan. Sebagai dasar untuk menyusun pengetahuan secara teratur, intuisi tidak dapat diandalkan. Pengetahuan intuisi dapat dipergunakan sebagai hipotesa bagi analisis selanjutnya dalam menentukan benar tidaknya pernyataan yang dikemukakan. Kegiatan intuisi dan analisis bisa bekerja saling membantu dalam menemukan kebenaran.

4) Wahyu

Wahyu adalah pengetahuan yang disampaikan oleh Allah SWT kepada manusia lewat perantara para nabi. Para nabi memperoleh pengetahuan dari Tuhan tanpa upaya, tanpa bersusah payah, tanpa memerlukan waktu untuk memperolehnya. Pengetahuan mereka terjadi atas kehendak Tuhan semesta. Tuhan mensucikan jiwa mereka untuk memperoleh kebenaran dengan jalan wahyu. Wahyu (agama) berisikan pengetahuan baik mengenai kehidupan seseorang yang terjangkau oleh pengalaman, maupun yang mencakup masalah transdental, seperti latar belakang dan tujuan penciptaan manusia, dunia, dan segenap isinya serta kehidupan di akhirat nanti.³³

³³Manulang M, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta : PT. Toko gunung agung, 2005), h. 98

3. Pendidikan

a. Pengertian pendidikan

Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan sebagai obyek dan juga subyek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik , tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal dan informal disekolah dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.³⁴

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

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar

³⁴Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Karyawan*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)

untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

b. Jenis-jenis Pendidikan

Menurut undang-undang RI Nomor 2 Tahun 1989, pendidikan dilaksanakan melalui dua jalur yaitu:³⁵

1) Pendidikan Formal

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

- a) Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) atau Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan sekolah menengah pertama (SMP) atau Madrasah Tsanawiyah (MTS) atau bentuk lain yang sederajat.
- b) Pendidikan menengah yang terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

³⁵Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Karyawan*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)

dan Madrasah Menengah Kejuruan (MAK) atau berbentuk lain yang sederajat.

- c) Pendidikan Tinggi, merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan Diploma, Sarjana, Megister, Spesialis dan Doktor yang diselenggarakan oleh pendidikan Tinggi.

2) Pendidikan informal

Pendidikan informal adalah proses yang berlangsung sepanjang usia sehingga setiap orang memperoleh nilai, sikap keterampilan dan pengetahuan yang bersumber dari pengalaman hidup sehari-hari, pengaruh lingkungan, pengaruh kehidupan keluarga, hubungan dengan tetangga, lingkungan pekerjaan dan permainan, pasar, perpustakaan, dan media massa. Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.³⁶

a) Pendidikan anak usia dini (PAUD)

Pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar. Pendidikan anak usia dini ini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, non formal dan atau informal. Pendidikan anak usia dini berbentuk: taman kanak-kanak (TK) dan Raudatul Athfal (RA). Taman kanak-kanak adalah pelayanan pendidikan anak usia dini terutama

³⁶Adji Setijoprojo, dkk, *Anatomi Manajemen Pendidikan*, (Bogor. PT Penerbit IPB Press, 2015), h.22

disediakan untuk anak usia 4 tahun sampai 6 tahun. Demikian pula Raudatul Athfal menekankan pada pengajaran agama islam.

b) Kelompok Bermain (KB)

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

c) Taman Penitipan Anak (TPA)

Taman penitipan anak menyediakan pendidikan untuk anak usia 3 bulan sampai 6 tahun sementara orang tua mereka (terutama ibu) bekerja. Taman penitipan anak dibangun dekat tempat kerja orang tua. Tetapi di daerah perkotaan lama-lama menjadi kegiatan pendidikan dan merawat untuk ibu-ibu pekerja yang berpenghasilan tinggi, sementara di pedesaan fungsi kekeluargaan anak masih dominan.³⁷

d) Posyandu

³⁷ Adji Setijoprojo, dkk, *Anatomi Manajemen Pendidikan*, (Bogor. PT Penerbit IPB Press, 2015), h.22

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

3) Pendidikan Non Formal

Yaitu jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Sedangkan jenis pendidikan yang termasuk jalur pendidikan sekolah meliputi:³⁸

a) Pendidikan Umum

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

b) Pendidikan kejuruan

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

c) Pendidikan Luar Biasa

³⁸Adji Setijoprojo, dkk, *Anatomi Manajemen Pendidikan*, (Bogor. PT Penerbit IPB Press, 2015), h.24

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

d) Pendidikan kedinasan

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

e) Pendidikan Keagamaan

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

f) Pendidikan Akademik

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

g) Pendidikan Profesional

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

h) Pendidikan Luar Sekolah

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

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

c. **Tingkat / Jenjang Pendidikan**

Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jadi yang dimaksud dalam hal ini adalah pendidikan formal atau akademis, Tingkat/jejang pendidikan diindonesia meliputi:³⁹

1) Pendidikan Usia Dini

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

2) Pendidikan Dasar

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

3) Pendidikan Menengah

³⁹Adji Setijoprojo, dkk, *Anatomi Manajemen Pendidikan*, (Bogor. PT Penerbit IPB Press, 2015), h.22

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

4) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Mata pelajaran pada perguruan tinggi merupakan penjurusan dari SMA, akan tetapi semestinya tidak boleh terlepas dari pelajaran SMA.

d. Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator pendidikan terdiri dari:

- 1) Jenjang pendidikan, adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.
- 2) Kesesuaian jurusan,⁴⁰ adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu institut menganalisis tingkat kesesuaian jurusan pendidikan dan kesesuaian pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan identifikasi pendidikannya tersebut.

⁴⁰Hesti Wulansi, *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture CV Mugiharto Boyolali* , Jurnal Vol 4 2013 Repository (Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Surakarta)

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi pendidikan terdiri atas:⁴¹

1) Faktor Tujuan

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

a) Tujuan umum

Tujuan umum pendidikan adalah melaksanakan, mewujudkan dan memelihara perkembangan cita-cita kehidupan suatu bangsa serta mengarahkan penghidupan pengalaman mereka kepada kenyataan dan cita-cita yang dianutnya.

b) Tujuan khusus

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

2) Faktor Anak Didik

Tingkat pendidikan anak ditinjau dari segi pedagogis antara lain :

a) usia 0 – 2 tahun : masa asuhan

⁴¹Rulam Ahmadi, *Pengantar Pendidikan Asas & Filsafat Pendidikan*, (Yogyakarta, Ar-Ruzz Media, 2016), h. 38

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

3) Faktor Pendidik

Yang termasuk faktor pendidik adalah sebagai berikut :

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

4) Faktor Alat

Yang termasuk alat pendidikan antara lain anak-anak yang dilahirkannya. Dari keluarga itu orang tua dituntut peranannya untuk merawat, melindungi dan menghidupi bagi anggota keluarganya, disamping memberikan dasar pembentukan tingkah laku, watak, moral dan pendidikan kepada anak. Tetapi dari berbagai peran tersebut hal yang sangat penting adalah mempersiapkan hari depan bagi anaknya dengan kesadaran memasukkan anak ke pendidikan formal.⁴²

4. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Berdasarkan pengertian yang terdapat pada Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami

⁴²Rulam Ahmadi, *Pengantar Pendidikan Asas & Filsafat Pendidikan*, (Yogyakarta, Ar-Ruzz Media, 2016), h. 39

(dijalani, dirasakan, ditanggung), sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui didapatkan. Banyaknya pengalaman akan membantu seseorang tersebut menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan atau organisasi.

b. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut poster ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu:

- 1) Lama waktu/masa bekerja, ukuran tentang lama waktu/masa bekerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
- 3) Keterampilan yang dimiliki, keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- 4) Penguasaan terhadap pekerjaan, yaitu tingkat penguasaan dalam melaksanakan aspek-aspek teknik pekerjaan.

- 5) Penguasaan terhadap peralatan, yaitu tingkat pengetahuan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan.⁴³

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa seseorang karyawan yang memiliki pengalaman akan memiliki gerakan yang lancer, lebih cepat menyelesaikan tugas yang di berikan, dan dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya dan bekerja lebih tenang. Islam juga mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Adapun firman Allah tentang penilaian kinerja (Q.S al-Taubah [9] : (105):

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى
عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝۱۰۵

Artinya :

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bekerja mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu baik jasmani ataupun rohani dan didalam mencapai tujuan tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk meningkatkan prestasi dan pengalaman kerjanya sebagai bukti pengabdian kepada Allah SWT. Setiap pekerjaan atau tingkah laku yang menghasikan amal baik maupun buruk akan mendapatkan pertanggung jawaban diakhirat nanti.

⁴³Ketutu Ady Wirawan Dkk, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Karyawan* (Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol.4 , 2016)

5. Hubungan Pengetahuan, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang.⁴⁴

b. Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan dilaksanakan dalam rangka untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pendidikan dapat menambah pengetahuan serta keterampilan yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam hal ini, kualitas sumber daya manusia pun menjadi salah satu kunci penentu sebagai sarana antisipasi agar bank tidak terdepak dari persaingan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mengendalikan perusahaan sehingga peranan yang dimiliki melebihi peranan sumber daya lainnya. Karena apabila pada suatu perusahaan tidak terdapat pengelolaan sumber

⁴⁴Fahrin Nisak, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada Smk N Se- Kota Pekalongan*, (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang 2015)

daya manusia yang tepat dan tanpa didukung oleh karyawan yang berkualitas, maka sumber daya lainnya seperti modal atau uang, alam dan teknologi tidak akan mencapai hasil yang optimum.⁴⁵

c. Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

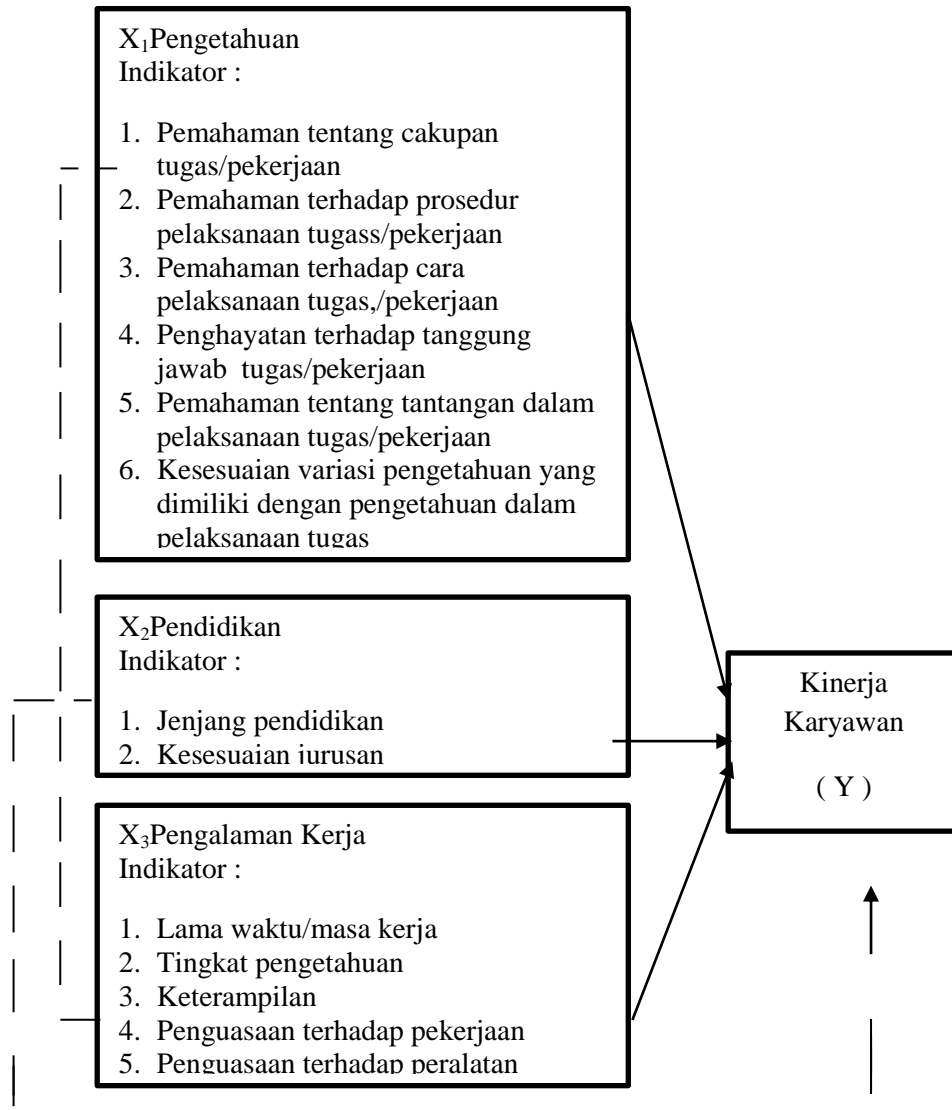
Pengalaman kerja pada hakikatnya merupakan suatu kinerja seorang karyawan. Kinerja yang berbasis outputlah yang diharapkan dimiliki oleh seorang karyawan karena kompetensi tersebut lebih menekankan pada keterlibatan yang tinggi dari karyawan melalui proses pembelajaran positif, pembangunan reputasi yang baik, dan hubungan yang positif dengan para stakeholder dan pada gilirannya diharapkan kinerja karyawan bisa. Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Pegawai akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan.⁴⁶

⁴⁵Ema Desia Prajitasari, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pada Karyawan terhadap Produktivitas Kerjapada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung*, (Fakultas Ekonomi Universitas Jember Jurusan Manajemen 2012)

⁴⁶Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja*, (Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia 2014)

B. Kerangka Berfikir

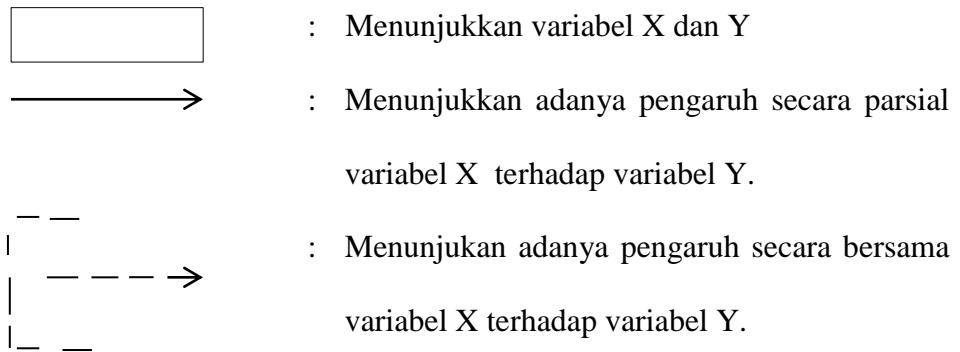
Kerangka berpikir yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Sugiyono⁴⁷

Gambar 2.1
Kerangka berpikir

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 44



B. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
- H2 : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
- H3 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
- H4 : Pengetahuan, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian ini menjelaskan Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu jenis pendekatan penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2019 sampai dengan Januari 2020.

2. Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil lokasi penelitian di BPRS Muamalat Harkat yang beralamat di Jl. Lubuk Sahung, Sukaraja, Kabupaten Seluma Bengkulu sebagai tempat penelitian karena penulis ingin mengetahui pengaruh pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Muamalat Hartkat Sukaraja.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Muamalat Harkat yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Cara menentukan sampel dalam penelitian menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan uraian di atas maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuisisioner kepada karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

b. Data sekunder

Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah laporan seperti profil BPRS Muamalat Harkat Sukaraja, buku, skripsi dan jurnal yang mendukung penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Teknik observasi ini digunakan untuk mengidentifikasi masalah yang ada pada awal data ini.

b. Kuisisioner

Kuisisioner adalah metode pengumpulan informasi dalam mengajukan kumpulan pertanyaan secara tertulis kepada subjek penelitian untuk memperoleh informasi. Kuisisioner ini digunakan untuk mengungkapkan data tentang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

c. Dokumentasi

yaitu suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Pengetahuan adalah adalah hasil pengindraan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya).

2. Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.
3. Pengalaman kerja adalah segala sesuatu yang pernah dialami dijalani, dirasakan, ditanggung dalam melakukan sesuatu kegiatan.
4. Kinerja Karyawan adalah sebagai kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya.

F. Instrumen Penelitian

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuisisioner

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup merupakan daftar pernyataan berkaitan dengan variable penelitian yang akan diteliti. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuisisioner dirancang sebagai kuisisioner tertutup, dimana pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden dengan menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Dengan skala likert ini peneliti ingin mengetahui pengaruh pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Skala likert yang terdiri dari pernyataan dan disertai jawaban dengan penilaian 5, 4, 3, 2, dan 1.⁴⁸

⁴⁸Sugiyono, *Metode Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 93

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Kategori	Simbol	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	ST	4
3	Ragu-ragu	RG	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono⁴⁹

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen

Variabel Penelitian	Indikator	No Item Instrumen
Pengetahuan	1. Pemahaman tentang cakupan tugas/pekerjaan	1
	2. Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan	2
	3. Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas/pekerjaan	3
	4. Penghayatan terhadap tanggung jawab tugas/pekerjaan	4
	5. Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan	5
	6. Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas	6
Pendidikan	1. Jenjang Pendidikan	1
	2. Kesesuaian Jurusan	2
Pengalaman Kerja	1. Lama waktu/masa kerja	1
	2. Tingkat Pemahaman	2
	3. Keterampilan	3
	4. Penguasaan terhadap pekerjaan	4
	5. Penguasaan terhadap peralatan	5

⁴⁹Sugiyono, *Metode Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 93

Kinerja Karyawan	1. Kuantitas	1
	2. Kualitas	2
	3. Ketetapan Waktu	3
	4. Efektifitas	4
	5. Kemandirian	5

G. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validasi adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*conten*) dari suatu instrument, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur, sehingga dapat mengungkapkan data dari variable. Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka butir kuisiner valid dan jika r hitung $< r$ tabel maka kuisisioner tidak valid.⁵⁰

b. Uji Reabilitas

Reabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu pengukuran instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah-ubah. Untuk mengetahui reabilitas suatu alat ukur, instrument yang dikatakan reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

⁵⁰Kasmadi, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif* (Bandung :Alphabet, 2014),h. 87

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dikatakan reliable jika *Alpha Cronbach* > 0,50.⁵¹

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable dependen (variable terikat) dan variable indenpenden (variable bebas) memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

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

- 1) Signifikan uji (α) = 0,05
- 2) Jika Sig > α , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 3) Jika Sig < α , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.⁵²

b. Uji Homogen

Uji homogen data ini dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak. Untuk mrnguji sampel sama atau tidak

⁵¹Singgih Santoso, *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16* (Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2008),h. 78

⁵²Mika Agus Dwiyanto, *Statistika Terapan Dan Aplikasi SPSS* (Jakarta : PT Alek Media Koputindo,2013), h 132

menggunakan *Levence test* yaitu *Homogeneity of variance test* dengan pedoman sebagai berikut

- 1) Signifikan uji (α)= 0,05
- 2) Jika Sig > α , maka variansi setiap variable sama (homogen)
- 3) Jika Sig < α , maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel (independen). Model regresi yang baik dan harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.⁵³

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisa matrik korelasi variabel-variabel independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Jika antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas atau nilai *tolerance* (kurang dari 0,100), atau nilai VIF (lebih dari 10), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas.⁵⁴

⁵³ V.Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h.185

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.32

4. Uji Hipotesis

a. Metode Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X). Adapun bentuk persamaanya adalah sebagai berikut⁵⁵:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i \text{ }^{56}$$

Di mana :

Y = Variabel dependen (Keputusan Memilih)

X = Variabel independen :

X_1 = Pengetahuan

X_2 = Pendidikan

X_3 = Pengalaman Kerja

β_0 = Konstanta/intersep persamaan regresi populasi

β_1 = Koefisien regresi X_1 pada persamaan regresi populasi

β_2 = Koefisien regresi X_2 pada persamaan regresi populasi

β_3 = koefisien regresi X_3 pada persamaan regresi populasi

e_i = random error

b. Uji t-test

Uji t-test memiliki tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Penerapan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

⁵⁵Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), h. 225

⁵⁶Moch Doddy Ariefianto, *Ekonometrika Esensi dan Aplikasi dengan Menggunakan Eviews*, (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2012), h.17

1. Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel x secara individual berpengaruh terhadap variabel y.
2. Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka variabel x secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel y.⁵⁷

c. Uji F

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

1. Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka semua variabel x secara simultan berpengaruh terhadap variabel y.
2. Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka semua variabel x secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel y.⁵⁸

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan Aadjusted R Square (R^2) yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variable x dalam mempengaruhi variable y.⁵⁹

⁵⁷Dwi Prayitno, *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*, (Yogyakarta : Mediakom, 2013), h. 56

⁵⁸Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi untuk bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan, 2011), h. 105-106

⁵⁹Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi untuk bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan , 2011), h. 108

Tabel 3.2
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

NO	Nilai Interval	Kekuatan Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Muhammad Firdaus⁶⁰

⁶⁰Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h. 160-161

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. 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:

1. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Pria	18	60%
Perempuan	12	40%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui tentang presentase pria dan perempuan yang diambil sebagai responden. Jumlah responden laki-laki sebanyak 18 orang (60%) dan perempuan sebanyak 12 orang (40%), dari total keseluruhan responden.

2. Usia Responden

Data mengenai responden disini, peneliti mengelompokkan menjadi enam kategori, yaitu 17-27 tahun, 28-37 tahun, 38-47 tahun, 49-57 tahun, 58-68 tahun, >68 tahun. Adapun data mengenai usia responden yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
17-27	-	-
28-37	25	83.30%
38-47	3	10%
49-57	2	6.60%
58-68	-	-
>68	-	-
Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan keterangan tabel diatas diketahui jika dilihat dari segi umur yang diambil sebagai responden. Karyawan yang menjadi sampel penelitian ini berusia 28-37 sebanyak 25 orang atau 83.30%.70%, karyawan yang berusia 38-47 sebanyak 3 orang atau 10% dan karyawan yang berusia 49-57 sebanyak 2 orang atau 6.60%. Dari keterangan di atas terlihat bahwa sebagian besar karyawan penelitian ini berusia 28-37 tahun.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel⁶¹. Butir-butir dalam suatu pernyataan dapat dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka pertanyaan tersebut valid, dengan melihat kolom. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Pengetahuan (X₁)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
^B X1.1	0,502	0,3610	Valid
X1.2	0,670	0,3610	Valid
X1.3	0,718	0,3610	Valid
X1.4	0,827	0,3610	Valid
X1.5	0,629	0,3610	Valid
X1.6	0,718	0,3610	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variabel Pengetahuan (X₁) menghasilkan r hitung berada di atas 0,3610 maka seluruh pernyataan yang ada dinyatakan valid.

⁶¹ Wiratma Sujarweni, *SPSS Untuk Paramedis*, (Yogyakarta: Gava Media, 2012), h 172

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pendidikan (X_2)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X2.1	0,866	0,3610	Valid
X2.2	0,923	0,3610	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variabel pendidikan (X_2) menghasilkan r hitung berada di atas 0,3610 maka seluruh pernyataan yang ada dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X_3)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,779	0,3610	Valid
X3.2	0,907	0,3610	Valid
X3.3	0,796	0,3610	Valid
X3.4	0,939	0,3610	Valid
X3.5	0,866	0,3610	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variabel kesiapan kerja (X_3) r hitung berada di atas 0,3610 maka seluruh pernyataan yang ada dinyatakan valid.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas
Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,485	0,3610	Valid
Y1.2	0,431	0,3610	Valid
Y1.3	0,627	0,3610	Valid
Y1.4	0,627	0,3610	Valid
Y1.5	0,553	0,3610	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Y) r hitung berada di atas 0,3610 maka seluruh pernyataan yang ada dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan reliabel atau benar jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha*, dengan asumsi nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,5 maka instrumen penelitian tersebut dikatakan *reliabel*. Berikut hasil uji *cronbach alpha* pada penelitian ini

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach Alpha	N of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
X1	0,751	6	0,50	Reliabel
X2	0,739	2	0,50	Reliabel
X3	0,901	5	0,50	Reliabel
Y	0,750	5	0,50	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil dari table 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang bervariasi dan lebih besar dari nilai 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 dimaksudkan untuk memperlihatkan data sampel berdasarkan data populasi yang berdistribusi normal atau tidak normal. Kenormalan data dapat dilihat dari residunya. Metode yang digunakan adalah uji kolmogrov-smirnov dengan kriteria taraf signifikansi 0,05. Jika signifikansi lebih besar dari $\text{sig} > \alpha$, maka data berdistribusi normal, sedangkan jika signifikansi lebih kecil dari $\text{sig} < \alpha$, maka data berdistribusi tidak normal⁶². Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

⁶²Getut Pramesti, *Statistika Lengkap Secara Teori dan Aplikasi Dengan SPSS 23*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016), h. 67

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.73320987
Most Extreme Differences	Absolute	.216
	Positive	.216
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		1.183
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 di atas hasil uji normalitas data dengan melihat uji Asymp. Sig. (2-tailed), $0,122 > 0,05$ yang berarti bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas menggunakan levene test dengan ketentuan jika $\text{sig} > \alpha$, maka variasi setiap sampel sama (homogen). Hasil pengujian homogenitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.509	2	26	.240
2.170	2	26	.134
.032	2	26	.969

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil uji homogenitas dengan menggunakan *levене test* dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikan (sig) dari seluruh dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 hal ini berarti bahwa seluruh variabel bersifat homogen artinya sampel yang diambil dari populasi yang sama dapat dianggap mewakili varians yang sama.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas yaitu dengan menggunakan *tolerance dan variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,785	1.273
	X2	0,915	1.093
	X3	0,804	1.243

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat di ketahui bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah multikolinearitas dari model regresi

4. Uji Hipotesis

a. Model Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan model regresi berganda karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen, dan juga untuk mendeskripsikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau pnurunan, serta untuk mengetahui arah hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel independen terhadap variabel dependen. Seperti yang di tunjukan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien regresi
Constanta	17.695
X1	.009
X2	.021
X3	.167

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diatas yang diperoleh dari analisis regresi pada tabel maka dapat disusun persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 17.695 + 0,009X_1 + 0,021X_2 + 0,167X_3 + e$$

- 1) Nilai konstanta (β_0) sebesar 17.695 artinya jika pengetahuan (X1), pendidikan (X2), pengalaman kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 17.695
- 2) Pengetahuan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai (β_1) sebesar 0,009
- 3) Pendidikan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai (β_2) sebesar 0,021
- 4) Pengalaman Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai (β_3) sebesar 0,16

b. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah Pengetahuan (X₁), Pendidikan (X₂), Pengalaman Kerja (X₃) secara persial berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.695	2.480		7.136	.000
X1	.009	.098	.019	.095	.002
X2	.021	.210	.019	.102	.020
X3	.167	.076	.433	2.186	.038

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji t diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Pengujian hipotesis pertama

Berdasarkan hasil regresi yang di lihat dari tabel 4.12 diatas dapat diketahui nilai signifikansi (sig) adalah 0,002. Berarti nilai signifikansi (sig) $(0,002) < (\alpha) 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

2) Pengujian hipotesis kedua

Berdasarkan hasil regresi yang di lihat dari tabel 4.12 diatas dapat diketahui nilai signifikansi (sig) adalah 0,020. Berarti nilai signifikansi (sig) (0,020) < (α) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

3) Pengujian hipotesis ketiga

Berdasarkan hasil regresi yang di lihat dari tabel 4.12 diatas dapat diketahui nilai signifikansi (sig) adalah 0,038. Berarti nilai signifikansi (sig) (0,038) < (α) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Pengetahuan (X1), Pendidikan (X2), Pengalaman Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.376	3	1.125	1.877	.000 ^a
	Residual	15.590	26	.600		
	Total	18.967	29			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2019

asarkan hasil uji F pada tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (0,000) < (α) 0,05, maka disimpulkan bahwa pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel-variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y). Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase (%) pengaruh seluruh variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen. Hasil uji R² dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 ^a	.678	.683	.774

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

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji R Square pada table 4.14 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,678 atau sama dengan 67,8%. Hal ini menyatakan bahwa variabel pengetahuan, pendidikan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 67,8% sedangkan 32,2% di tentukan oleh faktor lain.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Haarkat Sukaraja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji t sebesar (sig) 0,002 lebih kecil (α) alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima, artinya bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi

uji t sebesar (sig) 0,020 lebih kecil (α) alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, artinya bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji t sebesar (sig) 0,038 lebih kecil (α) alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, artinya bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa pengetahuan, pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi berganda yang diperoleh dari hasil uji F yang diketahui nilai probabilitas signifikan (Sig) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Dalam uji R Square menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,678 atau sama dengan 67,8%. Hal ini menyatakan bahwa variabel pengetahuan, pendidikan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 67,8% sedangkan 32,2% di tentukan oleh faktor lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti

Maka dapat disimpulkan H4 diterima dikarenakan tinggi atau rendahnya faktor pendidikan, pengetahuan dan pengalaman kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh nilai (sig) $0,002 < (\alpha) 0,05$. Artinya, pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H_1 diterima.
2. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh nilai (sig) $0,020 < (\alpha) 0,05$. Artinya, pendidikan berpengaruh terhadap kinerja atau dengan kata lain H_2 diterima.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh nilai (sig) $0,038 < (\alpha) 0,05$. Artinya, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H_3 diterima.
4. Pengetahuan, pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,678 atau sama dengan 67,8%. Hal ini menyatakan bahwa variabel pengetahuan, pendidikan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

adalah sebesar 67,8% sedangkan 32,2% di tentukan oleh faktor lain. Yang berarti bahwa pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dan kajian teori, berikut ini dikemukakan saran bagi objek penelitian maupun penelitian lainnya yang ingin mengembangkan penelitian sejenis:

1. Bagi pihak Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Sukaraja dari hasil penelitian diketahui bahwa pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti berikutnya diharapkan memasukkan variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini karena terdapat variable lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Bagi Mahasiswa FEBI, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan bacaan dan literature untuk memberikan informasi mengenai pengaruh pengetahuan, pendidikan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi Rulam. *pengantar pendidikan asas & filsafat pendidikan*. yogyakarta, ar-ruzz media. 2016.
- Alamsyah Randy. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah cabang bengkulu*. skripsi: IAIN Bengkulu. 2019.
- Ariefianto Moch. Doddy. *EKONOMETRIKA Esensi dan Aplikasi dengan Menggunakan EVIEWS*. Jakarta : Penerbit Erlangga. 2012.
- Aristarini Luh dkk. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja*. Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Indonesia 2014.
- Bintoro Dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Gava Media. 2017.
- Firdaus Muhammad . *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2008.
- Hanafi Bayu Dwilaksono dan Yahana Corry. *pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasipada PT. BNI Lifien Surance*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis JPEB Vol.5 No.1Maret 2017.
- Hasan Iqbal. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2012.
- <https://Www.Academia.Edu/8634744/A>. Pengertian Standar Operasional Prosedur, Pada Hari Kamis, Tanggal 12 September 2019 Pukul 11.00 WIB
- <https://Www.Jurnal.Id/Id/Blog/2017-8-Prinsip-Dasar-Etika-Profesi-Akuntansi/>, Pada Hari Rabu, Tanggal 11 September 2019 Pukul 20.00 WIB
- <https://sleekr.co/blog/pentingnya-pelatihan-dan-pengembangan-sdm/>, pada hari Kamis, tanggal 12 September 2019 pukul 15.00 WIB
- J. Winardi, *Motivasi dan Permotivasian dalam Manajemen* . Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2001.
- Kapahang Jennifer Octora dkk. *Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Universitas Sam Ratulangi Manado. 2014.

- Kuncoro Mudrajad. *Metode Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi untuk bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan. 2011.
- Mangkunegara Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama. 2015.
- Moehersono, *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Bogor: ghalia Indonesia. 2009.
- Nisak Fahrur. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada Smk N Se- Kota Pekalongan*. fakultas ekonomi universitas negeri semarang. 2015.
- Nita. Wawancara Pada Hari Selasa, Tanggal 16 April 2019, Pukul 10.50 WIB
Nugroho Agung dkk. *Riset Sumber Daya Manusia*,. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. 2014.
- Prajitiasari Ema Desia. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pada Karyawanterhadap Produktivitas Kerjapada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember Jurusan Manajemen. 2012.
- Pramesti Getut. *Statistika Lengkap Secara Teori dan Aplikasi Dengan SPSS 23*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2016.
- Prayitno Dwi. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom. 2013.
- Rostiana Yuliano Martini. *Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*. Jakarta: Jurnal Manajemen. 2013.
- Septianto Dwi. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Pataya Raya Semarang*. Universitas Diponegoro Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. 2010.
- Setijoprojo Adji Dkk. *Anatomi Manajemen Pendidikan*. Bogor. PT Penerbit IPB Press. 2015.
- Soekidjo dan Notoadmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta. 2009.
- Sondang Siagian. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara. 2015.
- Stephen Robbins. *Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional, Vol. 7, No. 1*
- Sugiyono, *Metode Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta. 2011.

- Sujarweni V.Wiratna. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2015.
- Suhartini Yati. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di Manding, Bantul, Yogyakarta*
- Sujarweni Wiratma. *SPSS Untuk Paramedis*. Yogyakarta: Gava Media. 2012.
- Sutarto Wijono. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana 2012
- Umar Husein. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2008
- Wirawan Edy Ketut dkk. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Karyawan*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 4. 2016.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2016.
- Wulansi Hesti. *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture CV Mugiharto Boyolali*, Jurnal Vol 4 2013 Repository Fakultas Ekonomi Muhamadiyah Surakarta