

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN MASA KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA  
KCP PURWOKERTO KARANG KOBAR tbk**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :  
**SISKA MAWARNI**  
**NIM. 1917202078**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO  
2023**

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siska Mawarni  
NIM : 1917202078  
Jenjang : S1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia  
KCP Purwokerto Karang Kobar tbk

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 4 Oktober 2023

Saya yang menyatakan



Siska Mawarni

NIM. 1917202078



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

### PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP PURWOKERTO KARANG KOBAR TBK

Yang disusun oleh Saudara **Siska Mawarni NIM 1917202078** Program Studi **S-1 Perbankan Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa, 24 Oktober 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr.M. Sulasih, S.E., M.Si.  
NIDN. 0619018002

Sekretaris Sidang/Penguji

Siti Maghfiroh, S.E.Sy., M.E.  
NIP. 19850601 202012 2 009

Pembimbing/Penguji

Anggita Isty Intansari, S.H.I., M.E.I  
NIDN. 2031078802

Purwokerto, 24 Oktober 2023

Mengetahui/Mengesahkan  
Dekan



Dr. H. Jantol Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 19730921 200212 1 004

## **NOTA DINAS PEMBIMBING**

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Prof K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
di-  
Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Siska Mawarni NIM 1917202078 yang berjudul:

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN MASA KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA  
KCP PURWOKERTO KARANG KOBAR tbk**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Perbankan Syariah (S.E)

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Purwokerto, 4 Oktober 2023

Pembimbing



Anggita Isty Intansari, S.H.I., M.E.I

NIDN. 2031078802

## **MOTTO**

“Tidak ada rasa bersalah yang dapat mengubah masa lalu dan tidak ada kekhawatiran yang dapat mengubah masa depan”

– **Umar bin Khattab**



**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN MASA KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA  
KCP PURWOKERTO KARANG KOBAR tbk**

**Siska Mawarni**

**NIM. 1917202078**

Email : [siskamawarni.sm@gmail.com](mailto:siskamawarni.sm@gmail.com)

Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

**ABSTRAK**

Keberhasilan suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu latar belakang pendidikan dan masa kerja. Latar belakang pendidikan merupakan pendidikan terakhir seorang karyawan. Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar pada umumnya berasal dari jurusan keilmuan syariah. Namun faktanya banyak karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Penelitian Rafikah (2018) menyimpulkan faktor latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan. Namun, hasil penelitian oleh Dian Muzerika (2018) mengungkapkan faktor latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara masa kerja merupakan jangka waktu seorang karyawan dihabiskan selama bekerja pada perusahaan. Masa kerja erat kaitannya dengan efesiensi kinerja karyawan, semakin lama karyawan bekerja pada lembaga/organisasi maka akan semakin berpengalaman seseorang tersebut sehingga kinerjanya semakin meningkat.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasinya berjumlah 30 responden. Teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 29.

Hasil penelitian latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan latar belakang pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, dan Kinerja Karyawan.**

**THE INFLUENCE OF EDUCATIONAL BACKGROUND AND PERIOD OF  
WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK SYARIAH INDONESIA  
KCP PURWOKERTO KARANG KOBAR tbk**

**Siska Mawarni**

**NIM. 1917202078**

Email: [siskamawarni.sm@gmail.com](mailto:siskamawarni.sm@gmail.com)

Sharia Banking Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business  
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

**ABSTRACT**

The success of an institution is inseparable from the performance of employees. Performance employee is the work shown by an employee in carry out their duties and responsibilities. In this study there are 2 (two) factors affecting employee performance is educational background and working time. Educational background is the last education of a employees. Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Krang Kobar in general derived from the scientific Department of Sharia. But the fact is that many employees who don't have an educational background with the required qualifications. Research Rafikah (2018) concluded that educational background factors have a positive effect and significant. However, the results of a study by Dian Muzerika (2018) reveal educational background factors have no effect on employee performance, while the period of work is the period of time an employee spent during work on the company. The working period is closely related to the efficiency of performance employees, the longer employees work at the institution / organization it will the more experienced a person is so that his performance increases.

The purpose of this study to determine the influence of educational background and the period of work on the performance of employees either partially or simultaneously. This type of research is quantitative research. Its population is 30 respondents. Saturated sampling technique. Data collection techniques are with observations, interviews, and questionnaires. Data analysis techniques performed with using SPSS version 29.

Educational background research results negative and significant effect on employee performance. While the period of work has a positive and significant effect on employee performance. Then simultaneously educational background and the period of work has a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords: Educational Background, Work Period, and Employee Performance.**

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>ba'</i>	B	Be
ت	<i>Ta'</i>	T	Te
ث	<i>Sa</i>	S	es (dengan titik diatas)
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>Ha</i>	<u>H</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	<i>Kha'</i>	Kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Zal</i>	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	<i>Ra'</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sin</i>	S	Es
ش	<i>Syin</i>	Sy	es dan ye
ص	<i>Sad</i>	<u>S</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	<i>d'ad</i>	<u>D</u>	de (dengan garis di bawah)

ط	<i>Ta</i>	T	te (dengan garis di bawah)
ظ	<i>Za</i>	Z	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	<i>Gain</i>	G	Ge
ف	<i>Fa</i>	F	Ef
ق	<i>Qaf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kaf</i>	K	Ka
ل	<i>Lam</i>	L	'el
م	<i>Mim</i>	M	'em
ن	<i>Nun</i>	N	'en
و	<i>Waw</i>	W	W
ه	<i>Ha'</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah'</i>	”	Apostrof
ي	<i>Ya'</i>	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

عدّة	Ditulis	'iddah
------	---------	--------

C. Ta Marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>	جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
------	---------	---------------	------	---------	---------------

(Ketentuan ini tidak dapat diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

1. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>Karamah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

2. Bila ta”marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau aksrah atau dammah ditulis dengan t.

زكاة لغير	Ditulis	<i>Zakat al-fitr</i>
-----------	---------	----------------------

#### D. Vokal pendek

◌َ	Fathah	Ditulis	A
◌ِ	Kasrah	Ditulis	I
◌ُ	Dammah	Ditulis	U

#### E. Vokal panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyah</i>
2.	Fathah + ya”mati	Ditulis	A
	تنس	Ditulis	<i>Tansa</i>
3.	Kasrah + ya”mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	<i>Karim</i>

4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya”mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a”antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u”iddat</i>

H. Kata sidang alif + lam

1. Bila diikuti huruf qamariyah

القياس	Ditulis	<i>Al-qiyas</i>
--------	---------	-----------------

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	<i>As-sama’</i>
--------	---------	-----------------

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوالفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
----------	---------	----------------------

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji syukur atas limpahan Rahmat dan ridho dari Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Mahasiswa, Lingkungan Keluarga, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Bekerja di Perbankan Syariah (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto)”. penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya doa, dukungan, bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun materil. Oleh karena itu dengan segala kebesaran hati dan penuh rassa syukur, penulis berterimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Mohammad Roqib M.Ag., selaku Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Fauzi, M.Ag., selaku Wakil Rektor I UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Wakil Rektor II UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sulkhani Chakim, S. Ag., selaku Wakil Rektor III UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Anggita Isty Intansari, S.H.I.,M.E.I selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan pengetahuan, ilmu, bimbingan, arahan, motivasi dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah

SWT senantiasa memberikan perlindungan dan membalas segala kebaikan Ibu.

8. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Kepada seluruh responden karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.
10. Kedua orang tua tercinta, Bapak Siswo Sunarto dan Ibu Siti Ngaisah. Yang saya cintai, sayangi, hormati, merawat, mendidik, menyayangi saya, dan senantiasa mendoakan, terima kasih untuk segalanya dan saya persembahkan untuk bapak ibu. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan kemuliaan dan selalu dalam lindungannya.
11. Kedua kakakku, Satrio Haryadi dan Devi Lestari yang selalu memotivasi saya dan memberikan dukungan moril dan materil. Semoga selalu diberikan kesehatan dan lindungan oleh Allah SWT.
12. Saudari sepupu, dan teman kecilku sekaligus sahabat yang baik hati Paradisa Safitri dan Selvia Amelia Sandy yang telah memberi dukungan serta motivasi yang sangat menginspirasi untuk hidupku.
13. Sahabat penulis, Ismi Fadilatul Ulpa, Efi Meilina, Lidya Nurindah Sari, dan Ananda Meilinia yang telah kebersamai dari awal perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi ini. Semoga kalian sukses dan sehat selalu.
14. Untuk teman-teman SMK Bakdhat angkatan 2019, terutama kepada Silvia Asmaranza, Irsyad Renaldi, Farhan Ravensyah, Dhandi, dan Radika Dwi Ramadhan yang memberi dukungan serta doa dari kejauhan, sukses buat kalian.
15. Teruntuk kamu yang telah ku anggap sebagai teman, sahabat, dan saudara Dinar Apriyatna dan Muhammad Faqih terimakasih semoga sehat dan sukses buat kalian.

16. Dan terimakasih buat diri sendiri yang sudah kuat melewati banyak hal dan sabar dalam menjalani hidup yang penuh lika-liku kehidupan.

17. Seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu saya dalam penulisan skripsi ini. Semoga segala hal baik selalu mengikuti.

Semoga semua partisipasi yang telah diberikan kepada peneliti menjadi amal shalih dan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Peneliti menyadari betul bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangannya. Oleh karena itu, peneliti terbuka dengan kritik dan saran yang dapat membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

Akhirnya, marilah kita senantiasa berikhtiar dan memohon kepada Allah SWT agar membuka pintu rahmat bagi kita, sehingga kita selalu berada di jalan yang diridhoi Allah SWT. Peneliti berharap semoga skripsi ini memberi manfaat, baik untuk peneliti pada khususnya dan semua pihak pada umumnya, Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Purwokerto, 4 Oktober 2023



Siska Mawarni

NIM. 1917202078

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja BSI KCP Purwokerto	
Karang Kobar .....	4
Tabel 1. 2 Jurusan Keilmuan BSI KCP Purwokerto Karang Kobar .....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3. 1 Indikator Penelitian .....	38
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 4. 5 Tabel Uji Validitas.....	55
Tabel 4. 6 Tabel Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas .....	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas .....	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
Tabel 4. 10 Hasil Uji T (T-test).....	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji F .....	65
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) .....	67

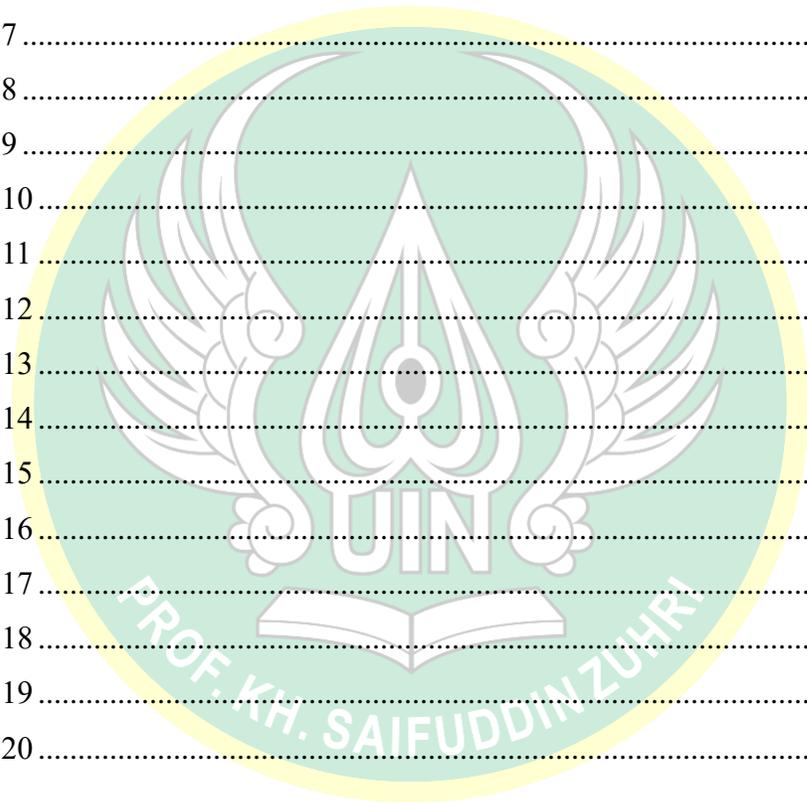
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	60



## DAFTAR LAMPIRAN

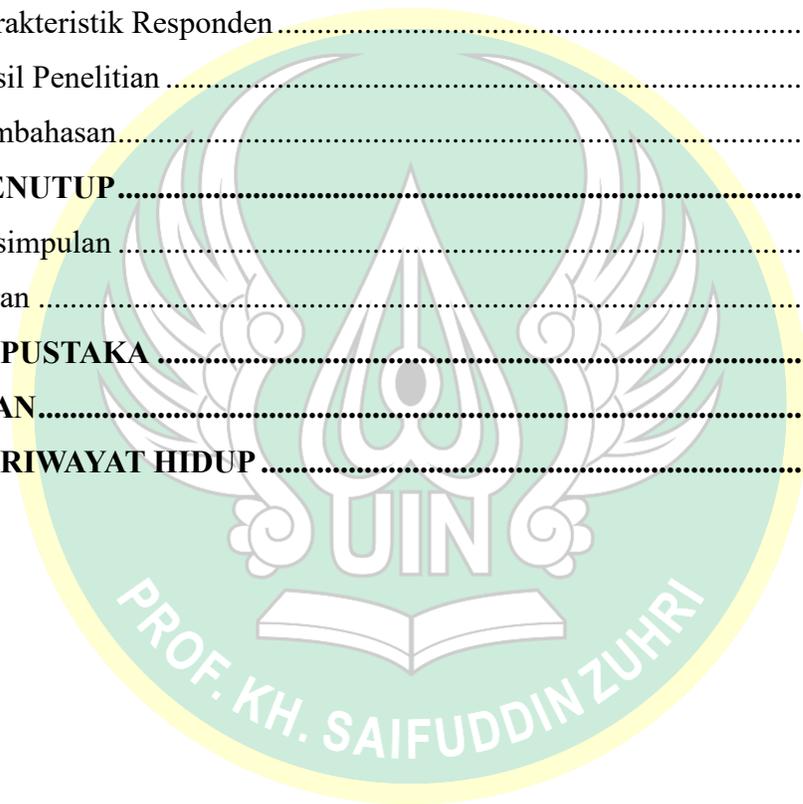
Lampiran 1 .....	75
Lampiran 2 .....	81
Lampiran 3 .....	82
Lampiran 4 .....	83
Lampiran 5 .....	84
Lampiran 6 .....	85
Lampiran 7 .....	86
Lampiran 8 .....	87
Lampiran 9 .....	88
Lampiran 10 .....	88
Lampiran 11 .....	88
Lampiran 12 .....	89
Lampiran 13 .....	89
Lampiran 14 .....	90
Lampiran 15 .....	90
Lampiran 16 .....	91
Lampiran 17 .....	91
Lampiran 18 .....	92
Lampiran 19 .....	95
Lampiran 20 .....	97



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
D. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Kerangka Teori.....	9
B. Landasan Teologis.....	26
C. Kajian Pustaka .....	27
D. Kerangka Berfikir .....	34
E. Hipotesis Penelitian .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36

C. Populasi dan Sampel .....	37
D. Variabel dan Indikator Penelitian .....	37
E. Sumber data .....	40
F. Teknik Pengumpulan Data .....	40
G. Teknis analisis data .....	42
<b>BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
A. Gambaran Umum Penelitian .....	48
B. Karakteristik Responden .....	52
C. Hasil Penelitian .....	55
D. Pembahasan .....	66
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan .....	70
B. Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>74</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>97</b>



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Bank syariah merupakan bank yang aktivitasnya menerapkan prinsip - prinsip syariah dengan kegiatan yang tidak membebankan bunga kepada nasabah, serta terdapat akad yang ditandatangani dengan bank. Akad yang terdapat dalam perbankan syariah mengacu pada hukum islam berdasarkan Al-Qur'an dan hadits (Andrianto, 2019). Kemudian pemerintah mengeluarkan peraturan tentang pelaksanaan bank syariah drngan UU No. 7 Tahun 1992 (Ulfa A. , 2021). Pada tahun 1998 dilakukan penyempurnaan oleh pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) menjadi UU No. 10 Tahun 1998, yang menyatakan bahwa Indonesia memiliki sistem keuangan ganda (dual banking system), yaitu sistem perbankan konvensional dan sistem perbankan syariah. Perkembangan beberapa bank syariah lainnya, seperti Bank IFI, Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, BPD Jabar dan BPD Aceh, menunjukkan sambutan yang sangat baik dari industri perbankan (OJK, 2013).

Bank syariah BUMN akan dimerger atau dikonsolidasikan, menurut Menteri Negara BUMN Erick Thohir (Puspaningtyas, 2020). Hal ini disebabkan kekayaan Bank Umum Syariah BUMN tumbuh dan tersebar di seluruh Indonesia (CNN Indonesia, 2020). Kesepakatan merger sementara telah dicapai oleh tiga bank syariah milik negara (CMA). BRI Syariah, BNI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri merupakan tiga bank syariah pemerintah yang akan melakukan merger (Ulfa A. , 2021). Pada 27 Februari 2021 Bank Syariah Indonesia didirikan sebagai hasil dari penggabungan ketiga bank tersebut.

Bank Syariah terbesar di Indonesia adalah Bank Syariah Indonesia (BSI), yang memiliki tanggung jawab besar terhadap ekonomi masyarakat Indonesia. Faktanya negara Indonesia memiliki penduduk muslim terbesar di dunia yang menjadi objek pasar bank syariah di Indonesia (Hamdan Firmansyah, 2021). Bank Syariah Indonesia menjadi salah satu perbankan syariah di Indonesia yang

modern (Indonesia B. S., 2021). Salah satunya yaitu Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar yang merupakan cabang Bank Syariah Indonesia di Purwokerto Jawa Tengah.

Perkembangan perbankan syariah tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM), ilmu pengetahuan yang luas dan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi menjadi faktor pendukung dalam kemajuan suatu organisasi/lembaga. Pengetahuan dan komitmen yang ada dalam Perbankan akan mendukung terwujudnya visi dan misi yang dimiliki organisasi/lembaga. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perbankan syariah yaitu karyawan yang menjadi aset dalam perusahaan dan memiliki peran aktif di dalamnya yaitu pemikirannya, perancangan atau perencanaan, dan sebagai pemegang kendali dalam aktivitas perusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia diperlukan untuk memenuhi misi organisasi/lembaga agar menghasilkan kinerja yang diharapkan dari bank syariah.

Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas. Karakteristik kinerja seseorang memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani dalam mengambil resiko dan menanggung resiko, memiliki tujuan yang realitis (Mardhiah, 2020), dan memiliki kedisiplinan yang tinggi serta mengerti aturan-aturan dalam perbankan untuk keberhasilan bersama (Maulana, 2008). Untuk memberikan kinerja yang diharapkan, diperlukannya pelatihan karyawan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai.

Pendidikan dipandang sebagai energi pada manusia yang mampu memudahkan dan mewujudkan dalam organisasi/lembaga dalam mencapai tujuan. Pendidikan merupakan kegiatan yang memperoleh pengetahuan yang luas dan mampu menyampaikan pengetahuan ke dalam kehidupannya. Selain itu, pendidikan juga memiliki konsep dan kemampuan dalam bidang-bidang tertentu yang diperoleh dari hasil belajar dan hasil pendidikan. Dalam dunia kerja, pendidikan disesuaikan dengan ilmu pengetahuan sesuai dengan bidangnya guna membantu pekerjaan akan lebih efektif dan efisien (Rafikah, 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan Rafikah (2018), kinerja karyawan marketing dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh latar belakang pendidikan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian Muzerika (2018) mengungkapkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan pada karya ilmiah Dian Muzerika (2018) pada uji t diperoleh hasil  $t_{hitung}$  2.178 dengan nilai probabilitas (0,0693) > 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak berarti tidak adanya pengaruh signifikan antara masa kerja terhadap kinerja pegawai.

Dalam dunia kerja tidak hanya latar belakang pendidikan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, melainkan masa kerja. Masa kerja merupakan jangka waktu karyawan bekerja yang dihitung dalam satuan waktu yaitu bulan atau tahun. Masa kerja memberikan pengalaman bagi seseorang dalam melaksanakan kerja yang akan datang, semakin berpengalaman seorang karyawan maka dapat membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik (Mardhiah, 2020). Jika terdapat permasalahan dalam pekerjaan, seorang karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama maka akan lebih mudah memberikan solusi sebab dirinya paham dan mengetahui budaya kinerja yang ada pada lembaganya sehingga tingkat kinerja karyawan diharapkan dapat lebih baik sesuai dengan visi tempat pada saat bekerja. Masa kerja merupakan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan seorang karyawan yang didapatkan pada saat bekerja (Farhansyah, 2022).

Menurut penelitian yang dilakukan Lisa (2020), menjelaskan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kota Medan. Namun, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Sayekti (2020) mengungkapkan bahwa masa kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. Hal ini dikarenakan pada jurnal Nur Sayekti (2020) pada uji t diperoleh hasil  $t_{hitung}$  1.785 dengan nilai probabilitas (0,082) > 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

berarti tidak adanya pengaruh signifikan antara masa kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada obyek penelitiannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Lisa (2020) obyek penelitiannya adalah lembaga pertahanan dan Nur Sayekti (2020) obyek penelitiannya adalah Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah). Sedangkan yang dilakukan oleh peneliti adalah lembaga keuangan syariah yaitu Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.

Berdasarkan uraian di atas tentang latar belakang pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti memperoleh informasi pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja  
BSI KCP Karang Kobar Purwokerto

No	Pendidikan	Masa Kerja
1	SMA	5 - 10 Tahun
2	Diploma	5 - 10 Tahun
3	Sarjana	5 - 25 Tahun
4	Magister	5 - 20 Tahun

Sumber : Wawancara Marketing BSI KCP Purwokerto Karang Kobar.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar berasal dari SMA sampai Magister dan pada masa kerjanya dapat dilihat bahwa karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar adalah 5 sampai 25 tahun saja.

Tabel 1.2  
Jurusan Keilmuan  
BSI KCP Karang Kobar Purwokerto

No	Jurusan Keilmuan	Jumlah
1	Syariah	6
2	Non Syariah	24

Sumber : Wawancara Marketing BSI KCP Purwokerto Karang Kobar.

Sedangkan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jurusan keilmuan karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar pada umumnya berasal dari jurusan keilmuan bukan syariah. Lulusan alumni syariah berjumlah 6 (enam) berasal dari jurusan keilmuan syariah sementara yang bukan syariah 24 (dua puluh empat).

Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan syariah yang memiliki 30 karyawan dengan latar belakang pendidikan dan masa kerja yang berbeda-beda. Pada penelitian ini akan mengkaji kinerja karyawan yang berkaitan dengan pengaruh latar belakang pendidikan dan masa kerja pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian variabel yang digunakan pada penelitian sebelumnya.

Berdasarkan kondisi sebagaimana yang sudah dipaparkan tersebut maka peneliti tertarik untuk melihat apakah latar belakang pendidikan, dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah. Sehingga peneliti mengajukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar”**

## **B. Rumusan Masalah**

Salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian adalah rumusan masalah, yang dibuat dengan tujuan untuk memfokuskan pada masalah yang dikaji. Berdasarkan latar belakang di atas, maka merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar?
2. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar?

3. Apakah latar belakang pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian terdapat tujuan yang menjadi tolak ukur dalam sebuah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar
2. Untuk mengetahui pengaruh Masa Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar
3. Untuk mengetahui pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar

### **2. Manfaat Penelitian**

Peneliti mempunyai harapan agar penelitiannya dapat memberikan manfaat kepada pembaca berikutnya. Manfaat penelitian ini sebagai berikut :

#### **a. Manfaat Praktis**

##### **1) Bagi Masyarakat**

Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi masyarakat bahwa kerja di lembaga keuangan atau Bank Syariah tidak harus sekolah atau kuliah dengan jurusan Perbankan Syariah.

##### **2) Bagi Bank Syariah**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi bank yang mempengaruhi minat masyarakat untuk bekerja di Bank Syariah

#### **b. Manfaat Teoritis**

##### **1) Bagi Penulis**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, menambah pengetahuan, memberikan pengalaman bagi penulis, dapat berguna diwaktu yang akan datang, dan sebagai syarat kelulusan.

## 2) Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi tambahan mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, kompensasi, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penerapan teori yang telah didapatkan setelah perkuliahan, kemudian dikembangkan dan dikaitkan dengan bidang-bidang lainnya.



#### **D. Sistematika Pembahasan**

Bagian awal sistematika penulisan terdiri dari: lembar judul yaitu: Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Insentif, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar tbk.

Untuk memberikan gambaran tentang bagaimana karya ini dibuat, peneliti menggunakan sistem penelitian yang dibagi menjadi 5 bagian, yaitu:

Bab I Pendahuluan merupakan bab pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori merupakan bab yang membahas tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar analisis, kerangka teori, dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian merupakan bab yang membahas tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, obyek dan subyek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel, dan indikator, serta teknik pengumpulan data penelitian.

Bab IV Hasil dan Pembahasan merupakan bab yang menguraikan tentang hasil yang diperoleh dalam penelitian yang meliputi gambaran dan sejarah perusahaan, deskripsi objek, karakteristik responden, analisis data, pembahasan atas hasil pengolahan data.

Bab V Penutup merupakan bab bagian penutup yang menguraikan tentang penerapan penelitian masa depan termasuk dalam kesimpulan dalam dari permasalahan/perdebatan yang dibahas dari bab-bab sebelumnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia mengartikan kata “kinerja” sebagai sesuatu hal yang dicapai atau kemampuan dalam bekerja. Sedangkan kata “kerja” adalah kegiatan melakukan sesuatu sebagai mata pencaharian untuk kebutuhan hidup. Menurut Bernardin dan Russel (2015) kinerja karyawan merupakan kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Adhari, 2021). Maka dapat diartikan seorang karyawan yang melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan berhasil secara kualitas maupun kuantitas sebagai sumber kebutuhannya (Silaen, 2021). Menurut Moeheriono (2010) bahwa dalam mencapai tujuan organisasi secara baik dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing individu, serta berhasil baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Fokus penelitian variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah keinginan seseorang (karyawan) dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai kemampuan dan prestasi yang dimiliki dan yang telah ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi serta bisa berhasil.

###### **b. Faktor Dalam Kinerja Karyawan**

Dalam kinerja karyawan ada 7 poin penting yang dapat dilihat dari pengertian menurut pendapat para ahli di atas yaitu, sebagai berikut:

###### **1) Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja menunjukkan kinerja karyawan yang dapat menyelesaikan banyak pekerjaan secara efektif dan efisien. Dalam mengukur produktifitas sumber daya manusia, maka karyawan

memerlukan target oleh perusahaan/organisasi agar mencapai hasil yang diharapkan dan untuk mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang telah terselesaikan.

## 2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan. Proses dalam melakukan pekerjaan sangat sebanding lurus dengan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, seorang karyawan butuh pemimpin yang memberikan panduan atau aturan yang sesuai dengan standard an kebijakan yang telah ditetapkan.

## 3) Pengetahuan

Dalam dunia kerja karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian sebagai hal penting yang berkaitan dengan kinerja mereka di dalam pekerjaan. Pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan salah satunya latar belakang pendidikan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan keahlian karyawan yang perlu diperhatikan oleh pemimpin agar memastikan posisi yang ada di dalam perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

## 4) Perencanaan

Perencanaan kegiatan merupakan rencana agar mencapai target yang telah ditetapkan oleh karyawan maupun pemimpin perusahaan/organisasi, maka harus memiliki standar yang bisa disebut dengan perencanaan. Hal ini sangat penting, karena karyawan dan pemimpin perusahaan/organisasi akan sulit mengukur suatu pekerjaan yang sudah dicapai. Perencanaan juga sebagai mengevaluasi sejauh mana kinerja atau kemampuan seorang karyawan.

5) Wewenang

Dalam melakukan suatu kerja yang sesuai dengan kontribusi yang telah ada oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya dalam suatu organisasi formal adalah sifat dari suatu komunikasi yang sering disebut dengan otoritas. Perintah yang dimaksud adalah merujuk kepada aturan yang sudah ada dalam organisasi/perusahaan dan apa yang boleh serta yang tidak boleh dilakukan.

6) Disiplin

Disiplin merupakan taat kepada hukum atau peraturan yang berlaku. Jadi disiplin adalah mengikuti atau menghormati suatu perjanjian kerja dengan organisasi/perusahaan dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.

7) Inisiatif

Inisiatif sebuah perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi/perusahaan dari daya pikir dan ide kreatifitas yang dibentuk oleh karyawan itu sendiri maupun pemimpin.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

- 1) Mempunyai komitmen yang tinggi
- 2) Berani menghadapi resiko dan bertanggung jawab
- 3) Memiliki tujuan yang realitis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan memperjuangkan tujuan agar terealisasikan
- 5) Memiliki manfaat dari umpan balik ke seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 6) Rencana yang dimiliki dapat terorganisasikan dengan baik dan sesuai.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Robbins (2006) memiliki lima tahapan untuk mengukur hasil kerja yang diharapkan secara optimal, sebagai berikut :

1) Kualitas Kinerja

Sebagai tolak ukur kualitas kerja dapat dilihat dari pemahaman karyawan dalam pekerjaannya yang dihasilkan dan memberikan kesempurnaan dalam melaksanakan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah sejumlah yang dapat memberikan hasil, dapat dinyatakan sebagai istilah yaitu jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ialah menyelesaikan suatu aktivitas sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan di awal, bisa dikatakan juga dengan memaksimalkan waktu yang ada tidak hanya untuk aktivitas satu tetapi bisa juga dengan aktivitas lainnya.

4) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang harus dimaksimalkan guna menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga sebagai salah satu tingkat kepada karyawan dalam komitmen kerjanya serta tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

e. Penilaian dan Metode Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja seorang karyawan dapat diketahui dan dinilai melalui instrument penilaian. Menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen dan proses kegiatan individu pada masa tertentu disebut dengan penilaian kinerja menurut Certo (Ilyas, 2001). Beberapa hal yang menyebabkan pentingnya kinerja adalah :

- 1) Peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja menjadi lebih baik
- 2) Melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin guna mendapatkan prestasi dan penghargaan
- 3) Setiap karyawan ingin mendapatkan penilaian kinerja dilakukan dengan cara yang objektif.

Dalam melakukan penilaian kinerja memiliki 2 metode yang dilakukan, yaitu :

- 1) Metode menggunakan orientasi waktu yang lalu.

Metode ini menggunakan beberapa teknik, sebagai berikut :

- a) Teknik yang menggunakan penilaian kinerja karyawan dari nilai terendah sampai tertinggi.
  - b) Teknik yang menjelaskan tentang karakteristik dan kinerja karyawan.
  - c) Teknik yang menilai kinerja karyawan dengan cara meninjau langsung ke lapangan.
- 2) Metode menggunakan orientasi waktu yang akan datang.

Metode ini juga menggunakan beberapa teknik, sebagai berikut :

- a) Penilaian diri dengan melakukan pengembangan organisasi melalui pengembangan diri karyawan.
- b) Penilaian psikologis dengan cara melakukan penilaian aspek motivasi, emosi dan intelektual.
- c) Mengidentifikasi kemampuan manajemen untuk waktu yang akan datang.

f. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja karyawan dalam organisasi adalah merumuskan tanggung jawab dan tugas yang harus dicapai oleh karyawan dan disepakati bersama, memotivasi karyawan agar mampu memaksimalkan produksi, melakukan monitoring dan koreksi, selalu melakukan komunikasi yang baik dan memberikan kesempatan atau bantuan yang

diperlukan untuk mengukur dan mengevaluasi pencapaian tujuan yang dibutuhkan.

Manfaat kinerja karyawan adalah :

- 1) Untuk mengukur sejauhmana kemampuan seorang karyawan mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan, baik secara individu maupun secara kelompok.
- 2) Produktivitas akan mengalami peningkatan jika kinerja sumber daya manusia juga mengalami peningkatan.
- 3) Menyusun program pengembangan dan pelatihan yang tepat untuk karyawan guna mendukung perusahaan menciptakan tenaga kerja yang terampil.
- 4) Memberikan umpan balik dari prestasi yang diperoleh karyawan untuk meningkatkan prestasi dan potensi yang dimiliki sehingga memberikan minat dan pengembangan pada karyawan.
- 5) Mempererat hubungan atasan dengan bawahan dalam proses penilaian prestasi kerja dengan memberikan komunikasi yang baik dan terbuka.

## **2. Latar Belakang Pendidikan**

### **a. Pengertian Latar Belakang Pendidikan**

Latar belakang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai hiasan yang berupa seperti pemandangan atau keterangan mengenai suatu peristiwa untuk melengkapi yang sudah ada sebelumnya. Sedangkan pendidikan sebagai proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang dalam usaha mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dan pelatihan dalam proses menjadi lebih baik. Ketika manusia memiliki latar belakang pendidikan yang baik adalah suatu hal kunci untuk menciptakan hal positif untuk lingkungannya yang mampu membuat apapun itu yang dipandang oleh orang lain adalah baik terutama dalam lingkungan kerja akan membuat percaya diri dan mampu melakukan suatu tugasnya yang

sudah ditetapkan oleh perusahaan dengan baik dan sesuai dengan yang sudah ditargetkan oleh perusahaan.

Pengertian umum latar belakang pendidikan merupakan tingkatan pendidikan yang dialami oleh seseorang. Jika seseorang diminta untuk mengisi latar belakang pendidikan di dalam formulir daftar riwayat hidup, maka dapat dipastikan akan mengisi dengan tingkatan pendidikan formal yang diikuti sejak TK sampai dengan pendidikan tertinggi. Sejumlah literatur digital mendefinisikan latar belakang pendidikan berkaitan dengan tingkat pendidikan. Siti Aisyah menyatakan bahwa latar belakang pendidikan merupakan salah satu tolak ukur seseorang dapat dikatakan profesional atau tidaknya dari tinggi latar belakang pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula tingkat profesionalnya dalam tingkat pendidikannya, karena dengan latar belakang pendidikan dapat menentukan kepribadian seseorang dari pola pikirnya hingga wawasannya atau pengetahuannya (Arif Shubchan, 2021).

Dengan demikian latar belakang pendidikan juga memiliki kaitan dengan hasil seleksi yang dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat pada prestasi yang dikuasai saat seleksi. Kata lain hasil seleksi adalah memperkuat dan meyakinkan kepada manajer SDM untuk menempatkan seseorang yang bersangkutan dengan kesesuaian bidangnya. Di samping itu, latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan dengan adanya prestasi akademis akan menjadi acuan dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan hanya prestasi pada jenjang pendidikan terakhir saja, melainkan dapat dilihat dari segi perkembangan akademis sebelumnya. Hal ini menjadi syarat dalam perusahaan/organisasi harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pendidikan karyawan. Maka latar belakang pendidikan sebagai suatu pandangan dari proses perubahan sikap dan

tingkah laku manusia untuk mendewasakan dirinya dan bisa menyesuaikan dengan yang di adaptasikannya. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari beberapa sisi, yaitu jenjang pendidikan seorang karyawan, kesesuaian jurusan, dan jalur pendidikan. Indikator ini juga menjadi indikator dari penelitian ini.

### 1) Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan merupakan tahap pendidikan yang telah ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan seseorang agar mencapai dan memiliki kemampuan yang dapat dikembangkan, jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- a) Pendidikan dasar, yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun mulai dari masa sekolah anak-anak hingga sekolah pendidikan menengah.
- b) Pendidikan atas, yaitu selama 3 (tiga) tahun pendidikan ini adalah sekolah pendidikan lanjutan dari sekolah pendidikan menengah.
- c) Pendidikan tinggi, yaitu jenjang pendidikan setelah sekolah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

### 2) Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan merupakan sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

### 3) Jalur Pendidikan

Jalur pendidikan merupakan pendidikan formal yang mengarah pada suatu proses pembelajaran yang di dalamnya terdapat beberapa komponen seperti: guru, siswa, dan materi pembelajaran. Materi

pembelajarannya merupakan pengait antara guru dan siswa yang dalam pelaksanaannya membentuk sebuah ilmu yang dimiliki. Dengan demikian sama halnya dengan karyawan yang pernah mengalami proses pembelajaran tersebut untuk membentuk ilmu yang telah dipelajarinya.

b. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya, hal ini dikemukakan oleh Moore yang dikutip oleh Sumitro (1998:60).

Berdasarkan Tap.MPR No.II/MPR/1993, tentang GBHN dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinyasendiri serta bersama-sama bertanggungjawab atas pembangunan bangsa. Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu:

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.

Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.

c. Ruang Lingkup Pendidikan

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah dan

masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggungjawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Pendidikan menurut pelaksanaannya dibagi menjadi pendidikan formal/sekolah dan pendidikan non formal/luar sekolah.

Tim Pengembangan MKDK IKIP Semarang mengemukakan tentang pembagian pendidikan tersebut sebagai berikut :

- a. Pendidikan informal, ialah pendidikan yang diperoleh seseorang dirumah dalam lingkungan keluarga.
- b. Pendidikan formal, ialah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu.
- c. Pendidikan non formal. Menurut Sistem Pendidikan Nasional (UU Nomor 2 tahun 1989 pasal10)mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas :
  - 1) Pendidikan persekolahan yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi.
  - 2) Pendidikan Luar Sekolah terbagi atas :
    - a) Pendidikan non formal. Mencakup lembaga pendidikan diluar sekolah, misalnya kursus, seminar, kejar paket A.
    - b) Pendidikan informal. Mencakup pendidikan keluarga, masyarakat dan program-program sekolah, misalnya ceramah diradio atau televisi dan informasi yang mendidik dalam suratkabar atau majalah.

Dari jenis pendidikan diatas, pendidikan informal adalah yang paling dahulu dikenal dan paling penting perannya. Hal ini disebabkan dalam masyarakat sederhana satu-satunya bentuk pendidikan yang dikenal adalah pendidikan informal.

Meskipun pendidikan informal mempunyai peranan yang sangat penting tetapi didalam penelitian ini tidak mencantumkan sebagai salah

satu faktor penunjang produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan kesulitan dalam mengidentifikasi datanya, sehubungan dengan kompleks dan luasnya cakupan bentuk pendidikan informal. Dalam penelitian ini yang menjadi bahasan dalam deskripsi teoritik adalah dibatasi pada pendidikan formal dan non formal. Pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan, berupa rangkaian jenjang pendidikan yang telah baku mulai dari jenjang sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

Ciri-ciri pendidikan formal menurut Tim Pengembangan MKDK IKIP Semarang adalah sebagai berikut :

1. Adanya penjenjangan
2. Program untuk tiap jenis sekolah dasar diatur secara formal
3. Cara atau metode mengajar disekolah juga formal
4. Penerimaan murid
5. Homogenitas murid
6. Jangka waktu
7. Kewajiban belajar
8. Penyelenggaraan
9. Waktu belajar
10. Uniformitas

Dari uraian diatas jenjang persekolahan atau tingkat-tingkat yang ada pada pendidikan formal dimengerti bahwa pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Oleh karena itu setiap jenjang atau tingkat pendidikan itu harus dilaksanakan secara tertib, dalam arti tidak bisa terbalik penempatannya. Setiap jenjang atau tingkatan mempunyai tujuan dan materi pelajaran yang berbeda-beda. Perbedaan luas dan kedalaman materi ajaran tersebut jelas akan membawa pengaruh terhadap kualitas lulusannya, baik ditinjau dari segi pengetahuan, kemampuan, sikap maupun kepribadiannya.

Jadi dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal adalah sebagaimana yang terjadi di sekolah, yang diselenggarakan secara teratur, sistematis dan mengikuti berbagai syarat dan peraturan yang ditentukan oleh pemerintah, kecuali pendidikan formal mengenal adanya jenjang dan berbagai jenis pendidikan, yaitu jenjang pendidikan dasar, menengah dan tinggi, jenis pendidikan umum, kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan akademik dan professional.

Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Ary H. Gunawan (1995:63) adalah : “Semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa diluar sistem persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyampaian seperti; kursus, bahan bacaan, radio, televisi, penyuluhan dan media komunikasi lainnya.”

Pendidikan non formal sebagai mitra pendidikan formal semakin hari semakin berkembang sejalan dengan perkembangan masyarakat dan ketenagakerjaan (Umar Tirtarahardja dan La Sulo, 1994:78). Dalam jaman teknologi seperti sekarang, ini dimana perubahan sering terjadi dengan cepat maka tingkatan kualitas kerja perlu disesuaikan dengan penggunaan alat-alat modern dan sistem kerja teknologi baru. Dengan adanya hal tersebut maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk memajukan dan mengembangkan kemampuan serta kecakapan karyawan, agar tiap-tiap karyawan didalam menjalankan tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Penyesuaian dan peningkatan kemampuan atau produktivitas seperti itu biasanya lebih efektif dilakukan melalui pendidikan non formal. Pendidikan non formal inilah yang paling efektif untuk menjembatani gap antara dunia pendidikan dan dunia kerja yang saat ini terjadi.

d. Segi Pendidikan

Pembagian segi-segi pendidikan menurut M.Ngalim Purwanto adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan Jasmani
- b. Pendidikan ini bukan merupakan gerak badan melainkan merupakan pendidikan yang erat kaitannya pada pertumbuhan dan kesehatan anak.
- c. Pendidikan Rohani Pendidikan rohanimeliputi:

- 1) Pendidikan Kecakapan

Pendidikan ini merupakan pendidikan yang bertujuan untuk mengembangkan daya pikir dan menambah pengetahuan anak.

- 2) Pendidikan Keagamaan

Pendidikan keagamaan adalah pendidikan yang bertujuan untuk membiasakan supaya anak taat dan patuh menjalankan ibadah dan bertingkah laku sesuai dengan masing-masing agama.

- 3) Pendidikan Kesusilaan

Tujuan dari pendidikan ini tidak hanya mendidik agar anak bertingkah laku secara sopan, lemah lembut, taat dan berbakti kepada orangtua, lebih dari itu yaitu agar anak menjadi jujur, konsekuen, dan bertanggungjawab atas cinta bangsa dan sesama manusia, mengabdikepada rakyat dan negara, berkemauan keras dan berperasaan halus dan sebagainya.

- 4) Pendidikan Keindahan

Pendidikan ini bertujuan supaya anak dapat merasakan dan selalu ingin bertindak serta berbuat menurut norma-norma keindahan. Pendidikan Kemasyarakatan Tujuan dari pendidikan ini adalah:

- a. Menjadikan agar anak tahu akan hak dan kewajiban terhadap bermacam-macam golongan di masyarakat.

- b. Membiasakan anak berbuat dan mematuhi semua tugas dan kewajiban sebagai anggota masyarakat dan warga negara.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja.

### **3. Masa Kerja**

#### **a. Pengertian Masa Kerja**

Masa kerja adalah waktu lama seorang karyawan memberikan tenaga kerjanya kepada perusahaan dan menghasilkan ilmu dari berbagai aktivitas manusia yang menumbuhkan keterampilan yang secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Masa kerja berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Karyawan yang telah lama bekerja pada organisasi/ perusahaan tertentu memiliki pengalaman yang berkaitan juga dengan bidangnya masing-masing, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan berusaha untuk memecahkan persoalan atau masalah yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan yang diterima oleh karyawan sebagai informasi atau segala kegiatan yang mereka lakukan. Maka karyawan tersebut memperoleh pengalaman kerja.

Menurut Nitisemito dalam Arini (2011), masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan memberikan tenaga pada perusahaan tertentu. Tenaga kerja yang dapat mencapai hasil yang diharapkan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Lain halnya dengan A. Nur Ainal Karima et al Dalam Siagian (2018) menjelaskan bahwa masa kerja merupakan indikator yang dilakukan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama akan menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain.

Dari pernyataan diatas bahwa, masa kerja merupakan waktu yang telah dijalani seorang karyawan menjadi tenaga kerja di perusahaan. Masa kerja dapat memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seseorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, tanggap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya (Hermanto, 2012).

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja**

Menurut Septian (2015), menyatakan bahwa faktor masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Dalam produktivitas kerja karyawan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh, hal ini memunculkan beberapa faktor-faktor, sebagai berikut:

- 1) Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.
- 2) Melakukan tugas banyak yang sejenis akan membuat seseorang memperoleh lebih banyak pengalaman bekerja dalam jenis tugas tersebut
- 3) Penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya akan meningkatkan pengalaman kerja terhadap karyawan tersebut.
- 4) Seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak akan memperoleh hasil pelaksanaan kerja yang lebih baik.

Sedangkan menurut Demerouti dalam puspita (2012), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja, sebagai berikut:

##### 1) Tuntutan kerja

Tuntutan kerja merupakan sebuah aspek dari fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis agar mencapai atau mempertahankannya.

## 2) Sumber daya pekerjaan

Dalam bekerja sumber daya pekerjaan juga memiliki hubungan terikat yang mempengaruhi agar mencapai tujuan dengan aspek fisik, sosial, dan organisasi sebagai medianya. Sumber daya pekerjaan memiliki empat faktor, yaitu: otonomi, dukungan sosial, bimbingan dari atasan, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional.

## 3) Sumber daya pribadi

Sumber daya pribadi merupakan kebahagiaan yang dibuat oleh diri sendiri yang bisa membuat dirinya mampu dalam mengerjakan suatu masalah pekerjaan dan dapat mengontrol diri agar berdampak baik untuk lingkungan sesuai keinginan dan kemampuannya. Faktor dari sumber daya pribadi, sebagai berikut: Keyakinan diri sendiri dan keyakinan terhadap organisasi tersebut.

## 4) Kepribadian

Kepribadian merupakan karakteristik dengan watak yang memiliki hubungan terikat dengan pekerjaan. Menurut Finney (2012), kepribadian adalah karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaan dan terdapat pula sifat umum yaitu:

- a) Meyakini atau mempercayai adanya visi dan misi yang berlaku pada organisasi/perusahaan mereka.
- b) Menyukai pekerjaan dan memahami pekerjaan mereka yang memiliki tujuan yang lebih besar.
- c) Tidak perlu adanya kedisiplinan, karena yang mereka mau hanya sebuah kejelasan, komunikasi, dan konsistensi.
- d) Meningkatkan keterampilan sikap positif, fokus, keinginan, kreativitas, antusiasme, dan daya tahan.
- e) Dapat dipercaya dan saling percaya
- f) Menghormati manajer
- g) Memiliki ide baru yang kuat

h) Memberikan yang terbaik kepada organisasi/perusahaan

**c. Manfaat Masa Kerja**

Suatu organisasi atau perusahaan memilih tenaga kerja yang mempunyai masa kerja lebih lama daripada yang baru dalam dunia kerja. Hal ini disebabkan mereka yang memiliki masa kerja yang lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan dan bertanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Maka masa kerja memiliki manfaat bagi organisasi atau perusahaan dan karyawan.

Manfaat masa kerja adalah kepercayaan, pelaksanaan, dan memperoleh penghasilan berdasarkan manfaat kerja yang lebih lama dibandingkan dengan orang yang baru, yang memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya
- 2) Kewibawaan meningkat sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja sesuai dengan keinginannya
- 3) Dengan adanya masa kerja yang baik, maka akan memperoleh penghasilan yang lebih baik
- 4) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar jika seseorang memiliki sejumlah pengetahuan, ketrampilan dan sikap.

Semakin lama karyawan bekerja pada organisasi atau perusahaan maka semakin mudah dalam melaksanakan suatu tugasnya.

**d. Indikator Masa Kerja**

Indikator masa kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Heri Candra dalam Foster (2018), agar menentukan masa kerja seseorang karyawan ada beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

- 1) Waktu lamanya masa bekerja

Sebuah ukuran lamanya waktu bekerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan menunjukan kepada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan lebih mencakup pada kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi dan tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan lebih menunjukan pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan merupakan pelaksanaan yang sudah dikuasai oleh karyawan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

## B. Landasan Teologis

### 1. Perbankan Syariah

Menurut Muhammad (2017) perbankan syariah merupakan lembaga keuangan yang beroperasi tidak hanya mengandalkan bunga yang mengandung riba dan operasionalnya dikembangkan berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist. Berikut dalil - dalil yang digunakan sebagai landasan kegiatan dalam perbankan syariah'

#### a. Al-Qur'an

##### 1) Perbankan Syariah

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ  
مِنَ الْمَسِّ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ  
وَحَرَّمَ الرِّبَا

Artinya:

*“Orang-orang yang memakan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya yang ke masukan syaitana lantaran tekanan penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian*

itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. (QS. Al-Baqarah (2) ayat:275).

2) Waktu bekerja

Q.S Al-Ashr (103/13) : 3

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ هُ تَوَّوَا  
صَوَّوَا بِالصَّبْرِ

Artinya :

Demi masa (waktu), sesungguhnya manusia benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman, beramal sholeh (mengerjakan kebajikan), saling berwasiat dengan kebenaran, dan saling berwasiat dengan kesabaran.

3) Kinerja Karyawan

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya :

Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Q.S An-Nahl : 97)

b. Hadist

عن جابر بن عبد الله رضي الله عنهما قال لعن رسول الله صَلَّى اللهُ  
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الرَّبَا وَمُوكَلَّهُ وَكَاتِبَهُ وَشَاهِدِيَهُ وَقَالَ هُمْ سَوَاءٌ

Artinya:

“Dari Jabir bin Abdullah berkata; Rasulullah SAW malaknat pemakan riba, yang memberi, yang mencatat dan dua saksinya. Beliau bersabda: “Mereka semua sama.” (HR Muslim)

### C. Kajian Pustaka

Kajian pustaka dalam penelitian ini disusun untuk menghindari kesamaan dengan penelitian lainnya serta mencegah terjadinya plagiasi dengan penelitian serupa. Setelah menelusuri di internet peneliti tidak menemukan kesamaan judul penelitian “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar” namun terdapat hasil penelitian yang serupa dengan kajian dalam penelitian ini dari beberapa refrensi seperti ebook dan karya ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain ialah :

Tabel 2. 1  
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Rafikah dalam karya ilmiah tahun 2019 dengan judul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Studi Kasus Pada PT. BNI Syariah KC Bukit Tinggi.	Dalam penelitian ini mendapatkan hasil penelitian yang ditemukan peneliti adalah terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan marketing.	<p><b>Persamaan</b></p> <p>Dalam penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu variabel X yaitu latar belakang pendidikan dan variabel Y yaitu terhadap kinerja karyawan</p> <p><b>Perbedaan</b></p> <p>Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu variabel independen yaitu masa kerja. Selain itu dalam penelitian yang akan dilakukan</p>

			adalah meneliti semua karyawan dan tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.
2	Mardhiah dalam karya ilmiah tahun 2020 dengan judul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh.	Hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu tidak berpengaruh pada latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan., karena seluruh karyawan mendapatkan pelatihan dan bimbingan dari BSM. Sedangkan masa kerja dengan motivasi bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p><b>Persamaan</b></p> <p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel independen yaitu latar belakang pendidikan dan masa kerja serta Variabel dependen yaitu terhadap kinerja karyawan bank.</p> <p><b>Perbedaan</b></p> <p>Perbedaan dengan penelitian yang akan digunakan yaitu pada variabel independen yang akan diteliti oleh peneliti hanya</p>

			<p>ada dua variabel sedangkan dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu motivasi kerja. Tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.</p>
3	<p>Irfalasari dalam karya ilmiah tahun 2022 dengan judul Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktif Kerja Karyawan Pada CV. Sinar Utama Niagatani.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV. Sinar Utama Niagatani.</p>	<p><b>Persamaan</b>          Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti pada variabel independen yaitu masa kerja dan dengan menggunakan metode kuantitatif.</p> <p><b>Perbedaan</b>          Perbedaanya adalah pada penelitian ini variabel dependen yaitu produktivitas kerja sedangkan dalam penelitian yang</p>

			diteliti oleh peneliti yaitu kinerja karyawan. Dan tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.
4	Muzerika dalam karya ilmiah tahun 2018 Pengaruh latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Jantho	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan. sedangkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p><b>Persamaan</b></p> <p>Persamaan yang dimiliki penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variabel independen latar belakang pendidikan dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan bank.</p> <p><b>Perbedaan</b></p> <p>Perbedaannya dapat dilihat dari variabel independen yaitu masa kerja sedangkan dalam penelitian ini</p>

			<p>kepemimpinan dan tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.</p>
5	<p>Lisa Andini dalam karya ilmiah dengan judul Pengaruh Masa Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Badan Pertahanan Nasional Kota Medan.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertahanan Kota Medan. Pada variabel loyalitas dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertahanan Kota Medan. Secara simultan masa kerja dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertahanan Kota Medan.</p>	<p><b>Persamaan</b>          Persamaan yang dimiliki penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variabel independen masa kerja.</p> <p><b>Perbedaan</b>          Perbedaannya dapat dilihat dari obyek penelitian yaitu Kinerja pegawai Dinas Pertahanan dan variabel independent adalah latar belakang pendidikan sedangkan dalam penelitian yang</p>

			dilakukan oleh peneliti yaitu Pada obyek penelitian yang dilakukan pada lembaga keuangan yaitu Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.
6	Nur Sayekti dalam jurnal Vol. 14, No. 2 Tahun 2020 dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan masa kerja dengan kinerja pegawai. Sementara tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai bappeda litbang dan	<b>Persamaan</b> Persamaan yang dimiliki penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variabel independen masa kerja. <b>Perbedaan</b> Perbedaannya dapat dilihat dari variabel dependen yaitu Kinerja Bappeda Litbang dan tempat penelitian adalah Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo sedangkan yang dilakukan oleh

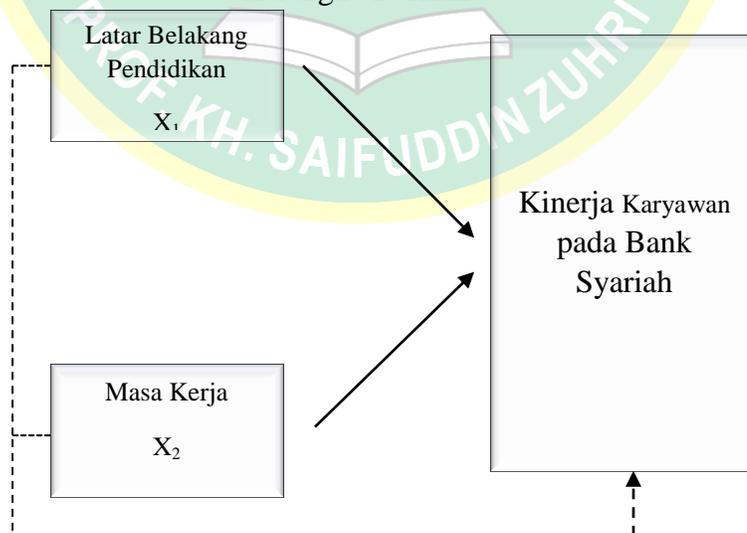
		peneliti yaitu Pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.
--	--	---

#### D. Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran dalam bukunya Business Research (1992) menyatakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual, yaitu tentang teori yang berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Secara teoritis keterkaitan antar variabel yang diteliti merupakan kerangka berfikir yang baik. Jadi secara teoritis diperlukan hubungan antar variabel independen dengan dependen. Maka juga perlu dijelaskan keterkaitan antar variabel tersebut dalam penelitian. Selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigm penelitian, oleh karena itu penyusunan penelitian harus didasarkan dengan kerangka berfikir (Sugiyono, 2013).

Gambar 2.1  
Kerangka Berfikir



**Keterangan :**

\_\_\_\_\_ : Menunjukkan berpengaruh signifikan

----- : Menunjukkan berpengaruh secara simultan

**E. Rumusan Hipotesis**

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang telah dirumuskan dalam suatu penelitian dan akan diuji kebenarannya dengan menggunakan data empiris hasil penelitian (Djaali, Metodologi Penelitian Kuantitatif, 2020). Jadi hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian yang belum menemukan jawaban yang empirik (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2013). Adapun pada penelitian yang dimaksud mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar. Sehingga dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia.  
 $H_1$  : Terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia.
2.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia.  
 $H_2$  : Terhadap pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia.
3.  $H_0$  : Tidak terhadap pengaruh latar belakang pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia.  
 $H_3$  : Terdapat pengaruh latar belakang pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta terdapat hubungan didalam penelitian (Fransiskus Gultom, 2021). Penelitian kuantitatif menfokuskan pada desain penelitian dan pengumpulan data serta sampel yang rinci atau lebih jelas. Dengan pendekatan kuantitatif, peneliti menyelidiki masalah di lapangan dan menganalisis data melalui perhitungan statistik.

Penelitian ini juga membantu untuk menentukan sebuah desain penelitian dan mempunyai tujuan penting mengenai pengukuran, yang dimana pengukuran ini menjadi pusat penelitian. Hasil pengukuran dalam penelitian ini dapat membantu untuk menemukan keterkaitan antar variabel penelitian maupun antara pengamatan empiris dengan hasil dari data.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini sesuai dengan yang tertera dalam judul yaitu akan dilakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar beralamat Jl. Karang Kobar Kobar No.42-38, KarangKobar, Bancarkembar, Kecamatan Purwokerto Utara, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53115 dan target responden mengacu kepada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar yang memiliki perbedaan dalam latar belakang pendidikan, insentif, dan masa kerja. Sehingga penelitian ini sebaran kuisioner secara langsung kepada karyawan Bank tersebut.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2022 sampai dengan Oktober 2023.

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi Penelitian**

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek atau objek yang menjadi sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti dan untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian digunakan untuk membuat sekumpulan objek yang digunakan sebagai tujuan penelitian. Sedangkan populasi dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu semua karyawan Bank BSI KCP Purwokerto Karang Kobar yang berjumlah 30 orang karyawan.

### **2. Sampel Penelitian**

Sampel penelitian adalah jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi yang diteliti. Dalam suatu penelitian, survei tidak selalu perlu untuk meneliti semua yang ada pada populasi, karena terdapat biaya yang sangat besar dan memerlukan waktu yang cukup lama (Djaali, 2020). Apabila populasi besar dan tidak memungkinkan untuk peneliti mempelajari semua yang ada pada populasi, karena terdapat keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang sudah diwakilkan (Garaika, 2019).

Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik Sampling Jenuh karena teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar adalah berjumlah 30 responden (Fijra, 2021).

## **D. Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan memperoleh informasi tentang hal tersebut (Ulfa R. , 2021). Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dibagi

menjadi dua jenis, yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel independen. Sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau munculnya variabel dependen.

### 1. Variabel Independen

Menurut Sugiono (2019), variabel independen atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau perubahan atau munculnya variabel dependen atau dependen. Variabel bebas diwakili oleh X. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) dan masa kerja ( $X_2$ ).

### 2. Variabel Dependen

Menurut Sugiono (2019) Variabel terikat sering disebut sebagai variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi atau mengakibatkan adanya variabel independen. Variabel terikat diwakili oleh Y. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (Y).

### 3. Indikator Penelitian

Tabel 3.1  
Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ ) Sumber: Shubchan, (2021)	Latar belakang pendidikan sebagai salah satu tolak ukur seseorang yang dikatakan professional atau tidak professional, semakin tinggi latar belakang pendidikan seseorang maka semakin tinggi	a. Jenjang Pendidikan b. Kesesuaian Jurusan c. Jalur Pendidikan

		tingkat professional seseorang tersebut.	
2	Masa Kerja (X <sub>2</sub> ) Sumber:	Masa kerja merupakan waktu lama seorang karyawan memberikan tenaga kerjanya kepada perusahaan dan menghasilkan ilmu dari berbagai aktivitas manusia. Semakin lamanya bekerja di perusahaan tersebut maka lebih berpengalaman seorang karyawan untuk membantu perusahaan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lamanya bekerja</li> <li>b. Pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja</li> <li>c. Kode Kedisiplinan</li> </ul>
3	Kinerja Kerja (Y) Sumber: Silaen, (2021)	Kinerja merupakan seorang karyawan yang melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan berhasil secara kualitas maupun kuantitas sebagai sumber kebutuhannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas dan Kuantitas</li> <li>b. Ketepatan Waktu</li> <li>c. Efektivitas</li> <li>d. Kemandirian</li> </ul>

## **E. Sumber Data Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan sumber data dan sumber data yang digunakan yaitu terdiri dari dua sumber diantaranya:

### **1. Sumber Data Primer**

Sumber data primer adalah data yang didapat secara langsung, yaitu dari data penelitian yang telah dikumpulkan dari sumber aslinya tanpa menggunakan media perantara, kemudian data tersebut langsung diberikan kepada pengumpul data (Sudaryana, 2022). Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan melalui observasi pendahuluan serta penyebaran dan pengisian kuesioner. Dalam melakukan observasi, peneliti ke BSI Kcp Purwokerto Karang Kobar untuk melihat serta menanyakan terkait pengaruh latar belakang pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk pengisian kuesioner, peneliti menyebarkan secara offline. Kuesioner disebarkan kepada karyawan BSI Kcp Purwokerto Karang Kobar sebanyak 30 karyawan. Kuesioner yang diberikan kepada responden meliputi indikator yang ada dalam latar belakang pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2. Sumber Data Skunder**

Sumber data skunder adalah sumber data pendukung. Dilihat dari segi sumber data, bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku, karya ilmiah, dokumen pribadi dan dokumen resmi. Dalam penelitian ini juga menggunakan data skunder guna memberikan informasi tambahan untuk melengkapi hasil dari penelitian ini.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian teknik pengumpulan data yang digunakan tak lain guna mempermudah mendapatkan informasi yang sesuai dalam pembahasan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuisoner.

### **1. Observasi**

Teknik pengumpulan data dengan observasi mengenai latar belakang pendidikan, insentif, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Purwokerto Karang Kobar. Observasi ini digunakan berkenaan dengan penelitian dari karyawan BSI dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar

## 2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara terhadap beberapa karyawan BSI Purwokerto Karang Kobar mengenai latar belakang pendidikan, insentif, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Wawancara ini digunakan guna memperkuat data dalam penelitian ini.

## 3. Kuesioner

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang berupa kuisoner. Menurut Sugiono (2019) kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuisoner tentang pengaruh latar belakang pendidikan, insentif, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Purwokerto Karang Kobar yang dilakukan secara offline. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengukuran Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial Sugioyono (2019). Dengan Skala Likert maka variabel latar belakang pendidikan, insentif, dan masa kerja akan diukur melalui indikator per variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrument yang berupa pernyataan atau pernyataan. Pernyataan atau pernyataan tersebut dijadikan dalam pilihan angka 1 sampai 5 dengan rincian sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1
Tidak Setuju (TS)	: 2
Netral (T)	: 3

Setuju (S) : 4

Sangat Setuju (SS) : 5

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Teknik analisis data menggunakan metode statistik yang akan menguji hubungan antar dua variabel dan analisis data juga merupakan suatu kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, berdasarkan dari seluruh variabel, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab perumusan masalah serta perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019).

Hal ini memiliki tujuan untuk melihat Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Insentif, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar. Untuk mengolah data yang dikumpulkan melalui kuisioner, peneliti akan menggunakan teknik analisis data melalui uji statistic sebagai berikut:

### 1. Uji Intrumen Data

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan analisis untuk mengukur valid tidaknya suatu data. Suatu pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus di ukur alat itu.

Dalam menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap pertanyaan atau pernyataan kuisioner. Tinggi rendah validitas suatu kuisioner dapat dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlations*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Dalam penelitian ini perhitungan validitas item akan dianalisis dengan menggunakan computer program SPSS 29.

Hasil perhitungan ini akan dibandingkan dengan *critical value* pada table ini nilai  $r$  dengan taraf signifikan 5% dari jumlah sampel yang ada. Apabila perhitungan korelasi produk moment lebih besar dari *critical value*, maka instrument ini dinyatakan valid. Sebaliknya apabila skor item kurang dari *critical value*, maka instrument ini dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama.

Reliabilitas instrument diperlukan agar mendapat data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, maka dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 samapi dengan 1.

Skala tersebut dikelompokan dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran ketetapan pada alpha dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 sd 0,20 berarti kurang reliable
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 sd 0,40 berarti agak reliable
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 sd 0,60 berarti cukup reliable
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 sd 0,80 berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 sd 1,00 berarti sangat reliable

Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's*  $>$  dari 0,6. Kuisioner yang dinyatakan reliable jika mempunyai nilai koefisien *alpha* yang lebih besar dari 0,6. Jadi pengujian reliabilitas instrument dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrument berkaitan dengan taraf kepercayaan terhadap instrument penelitian tersebut.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Normalitas

Normalitas merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penafsiran, agar penafsiran tersebut tepat maka persamaan yang digunakan untuk menafsirkan juga harus tepat.

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistika parametric. Berdasarkan definisi tersebut maka tujuan dari uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak.

Dalam melakukan uji normalitas data dapat menggunakan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov* yang dipadukan dengan kurva *P-P Plots*.

Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan *Kormogorow-Smirnov* adalah sebagai berikut:

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

### b. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkorelasi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Di antara variabel independen terdapat korelasi mendekati +1 atau -1 maka diartikan persamaan regresi tidak akurat digunakan dalam persamaan.

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, Nugroho menyatakan jika *variance inflation faktor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas, pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data *cross section* daripada *time series*. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data *time series* bebas dari heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut (Sujianto, 2009). Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila:

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
- 2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas. Maka untuk menguji atau melakukan estimasi dari suatu permasalahan yang terdiri dari lebih dari satu variabel bebas tidak bisa dengan regresi sederhana. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Keterangan :

Y = Variabel dependent (kinerja karyawan)

X<sub>1</sub> = Variabel independent (latar belakang pendidikan)

X<sub>2</sub> = Variabel independent (masa kerja)

a = Harga Konstanta (Harga Y bila X=0)

$\beta_1 \beta_2$  = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.

4. Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menguji uji statistic yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

a. Uji T (T-test)

Untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel latar belakang pendidikan (X1) dan masa kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), signifikan atau tidak. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

- 1) Apabila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.
- 2) Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.

b. Uji F (F-test)

F-test digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara latar belakang pendidikan, insentif, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan.

- 1) Apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka keputusan menerima hipotesis nol ( $H_0$ ), artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.
- 2) Apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka keputusannya menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.

5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (latar belakang pendidikan dan masa kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Rumus:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$r$  = Koefisien Korelasi



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Berdirinya BSI KCP Purwokerto Karang Kobar tbk**

Perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan Bank Syariah tersebut di Istana Negara. BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari 2021, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI.

Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah tersebut, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas pemodalannya yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, BSI didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energy baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan BSI juga menjadi cermin wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam.

Potensi BSI untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terkemuka di tingkat global sangat terbuka. Selain kinerja yang tumbuh positif, dukungan iklim bahwa pemerintah Indonesia memiliki misi lahirnya ekosistem industry halal dan memiliki bank syariah nasional yang besar serta kuat, fakta bahwa Indonesia sebagai Negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia ikut membuka peluang. Dalam hal ini kehadiran BSI menjadi sangat penting. Bukan hanya mampu memainkan peran penting sebagai industry halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan Negeri.

2. Visi dan Misi

**a. Visi**

Top 10 Global Islamic Bank

**b. Misi**

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia

3. Produk-produk di Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar

**a. Pendanaan dan Investasi**

- 1) BSI Tabungan Easy Mudharabah
- 2) BSI Tabungan Easy Wadi'ah
- 3) BSI TabunganKu
- 4) BSI Tabungan Simpanan Pelajar (SIMPEL)
- 5) BSI Tabungan Haji Indonesia dan Haji Muda Indonesia
- 6) BSI Tabungan Valas
- 7) BSI Tabungan Bisnis
- 8) BSI Tabungan Pensiun
- 9) BSI Tabungan Efek Syariah
- 10) BSI Tabungan Rencana
- 11) Rekening Autosave dan Qurban

- 12) BSI Tabungan Mahasiswa
- 13) BSI Tabungan Junior
- 14) BSI Tabungan Payroll
- 15) BSI tabenas Kolektif
- 16) BSI Deposito Rupiah
- 17) BSI Reksa Dana Syariah
- 18) Bancassurance
- 19) SBSN Ritel
- 20) Sukuk Wakaf Ritel
- 21) BSI Giro Valas
- 22) BSI Giro Rupiah

**b. Pembiayaan**

- 1) BSI KUR Kecil
- 2) BSI KUR Mikro
- 3) BSI KUR Makro
- 4) BSI Griya
- 5) BSI Mitra Guna Berkah
- 6) BSI OTO
- 7) BSI KPR Sejahtera
- 8) BSI Pensiun Berkah
- 9) Bilateral Financing
- 10) BSI Cash Collateral
- 11) BSI Distributor Financing
- 12) BSI Griya Hasanah
- 13) BSI Griya Maburr
- 14) BSI Griya Simuda
- 15) BSI Mitra Beragun Emas
- 16) BSI Multiguna Hasanah
- 17) BSI Umrah

- 18) Multiguna Online
- 19) BSI Gadai Emas
- 20) BSI Cicil Emas

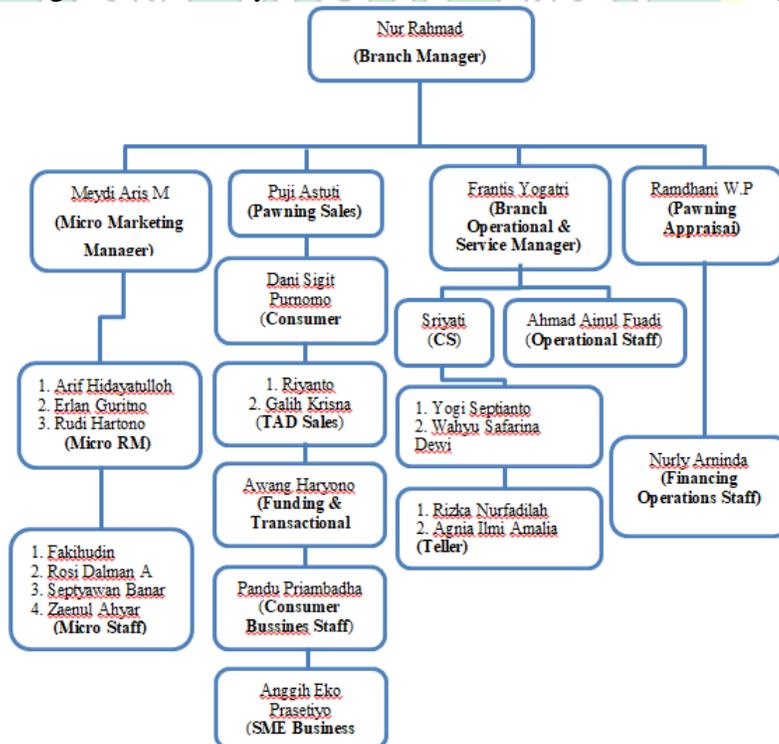
**c. Jasa**

- 1) Buyer Financing
- 2) Supplier Financing
- 3) Bank Garansi
- 4) LC Issuance
- 5) Penyelesaian Wesel Ekspor
- 6) Pembiayaan Investasi
- 7) Kustodian
- 8) Wali Amanat

4. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar



## B. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, terdapat sampel yang berjumlah 30 responden. Responden yang digunakan adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar tbk. Agar mendapat gambaran, secara umum tentang yang melatarbelakangi sampel penelitian yang digunakan, dijelaskannya mengenai karakteristik responden sebagai sampel penelitian. Adapun karakteristik responden dijelaskan dalam berbagai jenis tabel, sebagai berikut:

### 1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dapat diklasifikasikan menjadi 3 yaitu:

Tabel 4. 1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	23	77%
2	Perempuan	7	23%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data angket diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar yang di ambil populasi, yaitu menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 23 orang atau 77% sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 7 orang atau 23%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar adalah laki-laki.

### 2. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Adapun data mengenai usia karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase
1	> 19	0	0
2	19 - 29	12	40%
3	30 – 39	14	47%
4	40 – 49	4	13%
5	50 – 59	0	0
6	< 60	0	0
Jumlah		30	100%

Sumber : Data angket diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui tentang usia responden karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar yang di ambil populasi, yaitu menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah usia 30 – 39 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 47% dan usia 19 – 29 tahun sebanyak 12 orang atau 40% sedangkan sisanya adalah 40 – 49 tahun sebanyak 4 orang atau 13%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar berusia 30 – 39 tahun.

3. Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Adapun data mengenai tingkat pendidikan karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SMA/SLTA	8	27%
2	Diploma	2	7%
3	Sarjana	19	63%
4	Magister	1	3%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data angket diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui tentang tingkat pendidikan responden karyawan Bank Syariah Indonesia KCP

Purwokerto Karang Kobar yang di ambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah lulusan strata satu atau sarjana yaitu sebanyak 19 orang atau 63% pada tingkatan SMA/SLTA sebanyak 8 orang atau 27 % dan tingkatan diploma sebanyak 2 orang atau 7% sedangkan sisanya adalah lulusan magister sebanyak 1 orang atau 3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar adalah lulusan sarjana.

4. Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Presentase
1	< 5	12	40%
2	5 - 10	13	44%
3	10 - 15	3	10%
4	15 - 20	1	3%
5	20 - 25	1	3%
6	> 25	0	0
Jumlah		30	100%

Sumber : Data angket diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui responden atau karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja 5 – 10 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau 44% pada masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 12 orang atau 40% dan pada masa kerja 10 – 15 tahun sebanyak 3 orang atau 10% sedangkan pada masa kerja 15 tahun – 20 tahun dan 20 – 25 tahun masing-masing 1 orang atau 3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar memiliki masa kerja 5 – 10 tahun.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Uji Instrumen Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur data (kuesioner) yang diperoleh untuk dapat menghasilkan data yang valid atau tidak. Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk degree of freedom ( $df = n - 2$ ) dengan  $\alpha = 0,05$ . Adapun syarat menurut (Ghozali, 2018) kriteria dalam pengambilan keputusan yakni:

- 1) Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut valid.
- 2) Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut tidak valid. Nilai  $r_{tabel}$  dicari dengan table statistic pada signifikansi 0,05 yakni sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{tabel} &= n-2 \\ &= 30-2 \\ &= 28 \\ &= 0,361 \end{aligned}$$

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 dengan menghasilkan sebagai berikut:

Tabel 4.5  
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	X1.1	0,611	0,361	Valid
	X1.2	0,708	0,361	Valid
	X1.3	0,754	0,361	Valid
	X1.4	0,480	0,361	Valid
	X1.5	0,583	0,361	Valid
	X1.6	0,510	0,361	Valid
Masa Kerja	X2.1	0,517	0,361	Valid
	X2.2	0,798	0,361	Valid
	X2.3	0,625	0,361	Valid

	X2.4	0,509	0,361	Valid
	X2.5	0,612	0,361	Valid
	X2.6	0,678	0,361	Valid
Kinerja Karawan	Y.1	0,604	0,361	Valid
	Y.2	0,840	0,361	Valid
	Y.3	0,831	0,361	Valid
	Y.4	0,793	0,361	Valid
	Y.5	0,907	0,361	Valid
	Y.6	0,833	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS versi 29

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada masing-masing item pernyataan yakni pada variabel latar belakang pendidikan berjumlah 6 dan variabel masa kerja berjumlah 6 pernyataan dan variabel kinerja karyawan berjumlah 6 pernyataan. Dari data tersebut dapat diamati bahwa rhitung lebih besar daripada rtabel ( $r_{hitung} > 0,361$ ). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan dapat diikutsertakan pada analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan jika pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Hal ini dilakukan untuk melihat tanggapan atau jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dan kuesioner dapat dikatakan reliable dan tidak reliable dengan syarat yaitu:

- 1) Jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  maka pernyataan tersebut dapat dikatakan reliable
- 2) Jika nilai *cronbach's alpha*  $< 0,60$  maka pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak reliable (Ghozali, 2018)

Tabel 4.6  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan (X1)	0,665	Reliable
Masa Kerja (X2)	0,663	Reliable
Kinerja Karawan (Y)	0,882	Reliable

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS versi 29

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan (X1), masa kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan reliable dan dapat dilanjutkan untuk pengujian hipotesis.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistic parametrik. Untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak normal maka penelitian ini menggunakan uji Kormogorov Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikasi > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikasi < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.7  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	2.16075744	
Most Extreme Differences	Absolute	0.122	
	Positive	0.122	
	Negative	-0.094	
Test Statistic		0.122	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	0.294	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.282
		Upper Bound	0.306
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS 29

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai monte carlo sig sebesar 0,294 dimana artinya nilai tercantum > 0,05. Dengan memberikan hasil bahwa data tersebut normal, dengan riset ini menunjukkan sudah memenuhi kriteria uji normalitas dan bisa dilanjut untuk uji yang lain.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *Tolerance* (TOL) dan

*Variance Inflation Factor* (VIF) dan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan model regresi dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,10 maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF > 10 atau nilai *Tolerance* < 0,10 maka dikatakan terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.8  
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.236	4.916		4.726	0.000		
	Latar Belakang Pendidikan	-0.334	0.123	-0.431	-2.713	0.011	0.995	1.005
	Masa Kerja	0.434	0.173	0.399	2.512	0.018	0.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS 29

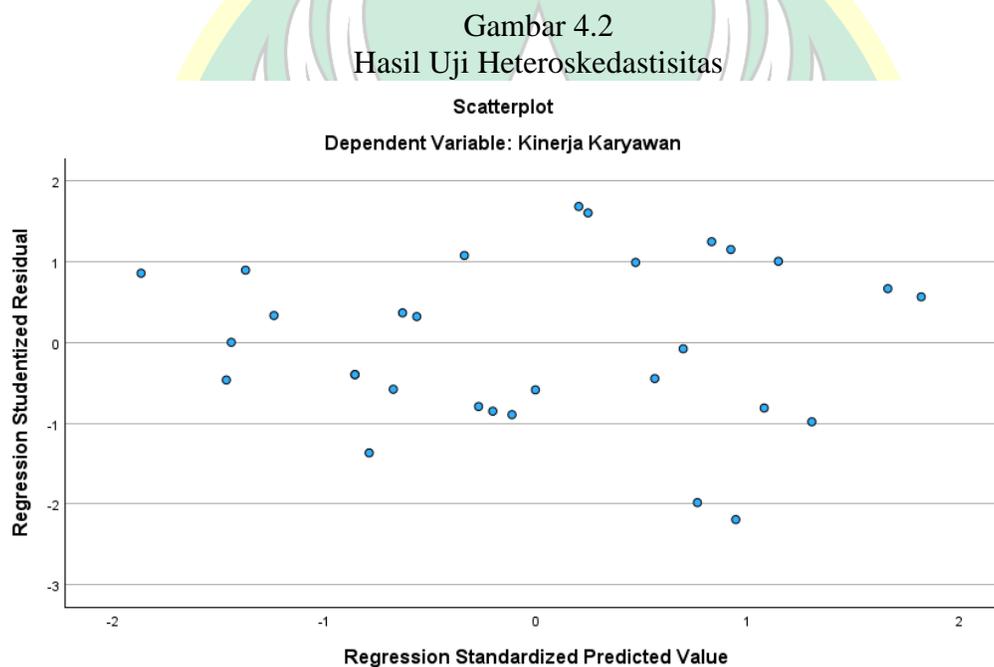
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada masing-masing variabel mempunyai nilai TOL > 0,10 yakni pada variabel Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 0,995, variabel Masa Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,995. Sedangkan untuk nilai VIF pada masing-masing variabel memiliki nilai < 10, yakni pada variabel Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 1,005, variabel Masa Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,005. Maka dari itu karena nilai TOL > 10 dan nilai VIF < 10 pada semua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam regresinya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
- 2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0, 3
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:



Sumber : Data olah kuesioner melalui SPSS versi 29

Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data berpola dan menyebar di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0 dan 2.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent dan variabel dependen (Suliyanto, 2011). Dalam penelitian ini, yaitu : Latar Belakang Pendidikan (X1) dan Masa Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), pembentuk umum yang digunakan untuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependent (kinerja karyawan)
- X<sub>1</sub> = Variabel independent (latar belakang pendidikan)
- X<sub>2</sub> = Variabel independent (masa kerja)
- a = Harga Konstanta (Harga Y bila X=0)
- β<sub>1</sub> β<sub>2</sub> = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.
- e = Nilai Residu

Tabel 4.9  
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.236	4.916		4.726	0.000
	Latar Belakang Pendidikan	-0.334	0.123	-0.431	-2.713	0.011
	Masa Kerja	0.434	0.173	0.399	2.512	0.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data Kuesioner melalui SPSS versi 29

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan pada tabel di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = 23,236 + (-0.334)X_1 + 0,434X_2$$

$$Y = 23,236 - 0,334 X_1 + 0,434X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 23,236 menunjukkan nilai kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel latar belakang pendidikan dan masa kerja adalah positif.
- b. Koefisien  $\beta_1 = -0,334$  menunjukkan peningkatan 1 skor latar belakang pendidikan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,334 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan, semakin baik atau naik latar belakang pendidikannya maka semakin menurun kinerja karyawannya.
- c. Koefisien  $\beta_2 = 0,434$  menunjukkan peningkatan 1 skor masa kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,434 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara masa kerja dengan kinerja karyawan, semakin lama bekerja maka semakin meningkat kinerja karyawannya.

#### 4. Uji Hipotesis

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

Uji T test digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Variabel memiliki pengaruh yang berarti apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Adapun perhitungan rumus dalam perhitungan df untuk  $t_{hitung}$  sebagai berikut df  $a, n-k$ . kaidah keputusan dalam kriteria dari uji t ini yakni:

- 1) Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima. Yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesisnya ditolak. Yang artinya tidak dapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali,2018)

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= a/2, (n-k) \\
 &= 0,05/2, (30-3) \\
 &= 0,025, 27 \\
 &= 2,051
 \end{aligned}$$

Tabel 4.10  
Hasil Uji T (T-test)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.236	4.916		4.726	0.000
	Latar Belakang Pendidikan	-0.334	0.123	-0.431	-2.713	0.011
	Masa Kerja	0.434	0.173	0.399	2.512	0.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data melalui SPSS versi 29

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa uji t terhadap variabel latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar (-2,713 < 2,051) atau signifikansi < 0,05 (0,011 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial latar belakang pendidikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t terhadap variabel masa kerja ( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,512 dengan signifikansi t sebesar 0,018. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,051 > 2,502$ ) atau nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,018 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial masa kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (F-test)

Uji f bertujuan untuk mengukur apakah variabel independen yang digunakan dapat menerangkan perubahan nilai variabel dependen atau tidak. Persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria fit (cocok) apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dengan derajat bebas df: a, (k-1), (n-k) atau nilai signifikansi, 0,05 dengan syarat sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  atau  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka hipotesisnya diterima. Artinya variabel Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja.
- 2) Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  atau  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka hipotesisnya ditolak. Artinya variabel Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kerja.

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= a, (k, n-k) \\ &= 0,05, (2, 30-2) \\ &= 0,05, 2, 28 \\ &= 3,34 \end{aligned}$$

Tabel 4.11  
Hasil Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.069	2	32.035	6.388	.005 <sup>b</sup>
	Residual	135.397	27	5.015		
	Total	199.467	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Latar Belakang Pendidikan						

Sumber : Hasil olah data melalui SPSS versi 29

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $3,34 > 32,035$ ) atau nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,005 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ ) dan Masa Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### 5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinan/ $R^2$  berkisar antara nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi suatu variabel mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi suatu variabel mendekati angka satu (1) berarti variabel bebas mempunyai kekuatan yang lebih besar untuk mempengaruhi variabel terikat (Suliyanto,2011)

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 <sup>a</sup>	0.321	0.271	2.239
a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Latar Belakang Pendidikan				

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui SPSS versi 29

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,271 yang menunjukkan bahwa 27% variabel latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) dan masa kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 73% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### D. Pembahasan

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.

Berdasarkan hasil olah statistik di atas dapat diketahui bahwa uji t terhadap variabel latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $(-2,713 < 2,051)$  atau signifikansi  $< 0,05$  ( $0,011 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan berarah negatif sehingga setiap terjadi peningkatan jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan keilmuan akan mengurangi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dalam Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar berpengaruh negatif karena semakin meningkatnya jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan keilmuan akan mengurangi pengaruh

kinerja karyawan tetapi tetap perlu adanya latar belakang pendidikan didalamnya.

Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anaroga bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah. Sehingga tidak hanya latar belakang pendidikan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dan kemungkinan apabila seorang karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan tinggi dan jurusan keilmuan yang sesuai dibidangnya justru memiliki kinerja karyawan yang baik, pada hakikatnya kinerja karyawan merupakan seorang karyawan yang memiliki kemampuan dan prestasi yang telah ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

Dan bisa jadi apabila seorang karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan tinggi dan jurusan keilmuan yang sesuai dibidangnya justru memiliki kinerja kerja yang baik, karena pada hakikatnya etos kerja merupakan sikap jiwa seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan perhatian penuh. Sebagaimana firman Allah SWT dalam al Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ  
مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا  
لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya:

*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan*

*terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh (Rafikah,2018) dengan hasil yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan marketing diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 32,571 dan signifikan pada taraf 5% yang ditunjukkan oleh probabilitas sebesar 0,013. Berbeda dengan penelitian ini terletak pada variabel dependen dan objek penelitian, dalam penelitiannya hanya menggunakan satu variabel dependen yaitu latar belakang pendidikan saja dan dalam penelitian ini, latar belakang pendidikan dan masa kerja untuk mengukur kinerja karyawan seluruh bukan hanya marketingnya saja.

2. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.

Berdasarkan hasil olahan statistik di atas dapat diketahui bahwa uji  $t$  terhadap variabel masa kerja ( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,512 dengan signifikansi  $t$  sebesar 0,018. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,512 > 2,051$ ) atau nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,018 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hubungan masa kerja dengan kinerja karyawan berarah positif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan pengalaman kerja akan menambah kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa masa kerja dalam Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar berpengaruh positif karena semakin lama karyawan bekerja akan menambah pengalaman dan membuat kinerja kerja karyawan yang baik didalamnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (irfalasari, 2022) dengan hasil yang menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek penelitian, lokasi penelitian dan variabel yang digunakan dalam penelitiannya hanya menggunakan satu variabel dependen yang diteliti. Penelitian ini lebih terfokus pada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar dan variabel independen (X1) adalah latar belakang pendidikan karyawan.

3. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.

Berdasarkan hasil olahan statistik di atas dapat diketahui bahwa uji  $f$  pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $3,34 > 32,035$ ) atau nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,005 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dan masa kerja dalam Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar berpengaruh positif karena dalam organisasi atau lembaga perlu adanya latar belakang pendidikan dan pengalaman dalam bekerja agar mengetahui potensi kerja karyawan dan penempatan yang sesuai dengan kemampuan tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mardhiah,2020) hasil analisis menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Yang membedakan dari penelitian ini adalah objek penelitian dan variabel independen. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel dependen.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya. Maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Latar Belakang Pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien  $b_1$  latar belakang pendidikan bernilai negatif sebesar -0,334 dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu sebesar  $(-2,713 < 2,502)$  atau signifikansi  $< 0,05$  ( $0,011 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan berarah negatif sehingga setiap terjadi peningkatan jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan keilmuan akan mengurangi kinerja karyawan. Semakin tinggi skor latar belakang pendidikan semakin rendah kinerja karyawannya.
2. Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien  $b_2$  masa kerja bernilai positif sebesar 0,434 dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $(2,512 > 2,502)$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,018 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hubungan masa kerja dengan kinerja karyawan berarah positif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan pengalaman kerja akan menambah kinerja karyawan. Semakin tinggi skor masa kerja semakin tinggi juga kinerja karyawannya.
3. Diketahui bahwa nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $3,34 > 32,035$ ) atau nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,005 < 0,05$ ). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari latar belakang pendidikan dan masa kerja

terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis ingin memberikan saran:

### 1. Bagi Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar tbk

Bagi Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar dapat meningkatkan kualitas SDM yang baik dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan perbankan syariah agar mampu memperdalam dan mengimplementasikan ekonomi syariah, dalam hasil penelitian peneliti ditemukan hasil bahwa hubungan latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan berpengaruh negatif karena semakin tinggi pendidikan tidak mengubah kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar karena justru pengalaman kerja yang berpengaruh positif dan perlu adanya perhatian khusus dari Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar terkait masa kerja karyawan dalam kinerja karyawan dengan memberikan sebuah penghargaan bagi karyawan teladan dalam perusahaan.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti, pengaruh kerja kontrak, kompensasi, maupun dari segi pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Andini, L. (2020). *Pengaruh Masa kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Badan Pertanahan Nasional Kota Medan*. Medan.
- Andrianto, M. A. (2019). *Manajemen Bank Syariah (Implementasi Teori dan Praktek)*. Surabaya: Qiara Media.
- Arif Shubchan, A. R. (2021). Memahami Latar Belakang Pendidikan Peserta Didik: Telaah Tentang Tranfer dan Tranformasi Belajar. *Jurnal Perspektif Vol.1 No 2*, 168.
- CNN Indonesia, E. T. (2020). Ungkap Alasan Merger 3 Bank Syariah BUMN.Ekonomi. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/202010>.
- Djaali, H. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Farhansyah. (2022). Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja Pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru. 3.
- Fijra, M. R. (2021). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fransiskus Gultom, H. R. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Garaika, D. (2019). *Metode Penelitian*. Lampung: CV. HIRA TECH.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi Kesembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdan Firmansyah, S. N. (2021). *Teori dan Praktik Manajemen Bank Syariah Indonesia*. Cirebon: Penerbit Insania.
- Hermanto. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Indonesia, B. S. (2021, Februari 1). Bank Syariah Indonesia (BSI).
- Mardhiah. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang

Banda Aceh. <http://Mardhiah,%20160603131,%20FEBI,%20PS,%20081375754762.pdf>, Pukul 10:30.

- Maulana, M. (2008). Pengaruh Kontrak Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kota Palopo. <http://muhammad%20maulana.pdf>, 7-8.
- OJK. (2013). Tentang Syariah (Sejarah Perbankan Syariah). <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/pages/sejarah-perbankan-syariah.aspx>.
- Puspaningtyas, L. (2020). 7 Alasan Pentingnya Merger Bank Syariah BUMN. *Republika Online*. <https://republika.co.id/share/qi6gay440>.
- Rafikah. (2018). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada PT.BNI Syariah KC Bukit Tinggi). [http://81423\\_3314.210+Rafikah.pdf](http://81423_3314.210+Rafikah.pdf), 1-2.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sudaryana, B. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistika dengan SPSS 16*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Ulfa, A. (2021). Dampak Penggabungan Tiga Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, 343-344.



Lampiran 1 – Kuesioner

**KUISONER PENELITIAN**

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN MASA KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KCP  
PURWOKERTO KARANG KOBAR**

Assalamualaikum wr.wb

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i karyawan Bank Syariah Indonesia  
Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar

Di Tempat:

Bapak/Ibu/Saudara/i dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto maka saya,

Nama : Siska Mawarni

Nim : 1917202078

Dengan segala kerendahan dan harapan, penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada. Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian skripsi peneliti dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar”**

Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu membuat peneliti mengisi kuisisioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Siska Mawarni

**A. Identitas Responden**

Silahkan mengisi dengan cara memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan kondisi Anda.

Nama :

Jenis Kelamin

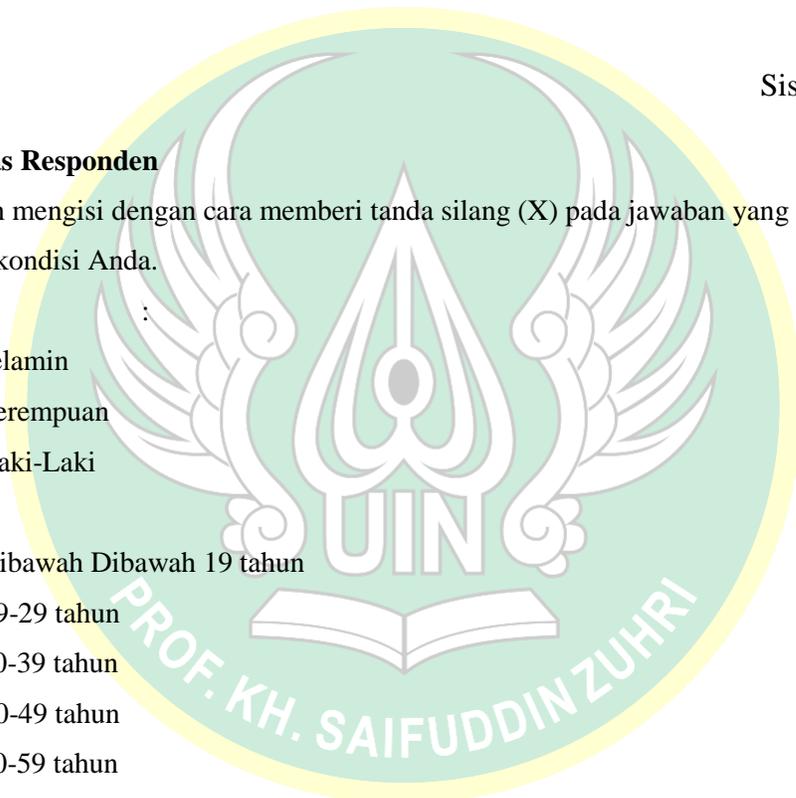
- a. Perempuan
- b. Laki-Laki

Umur

- a. Dibawah 19 tahun
- b. 19-29 tahun
- c. 30-39 tahun
- d. 40-49 tahun
- e. 50-59 tahun
- f. Diatas 60 tahun

Pendidikan Terakhir

- a. SMA
- b. Diploma III
- c. Sarjana S1
- d. Sarjana S2



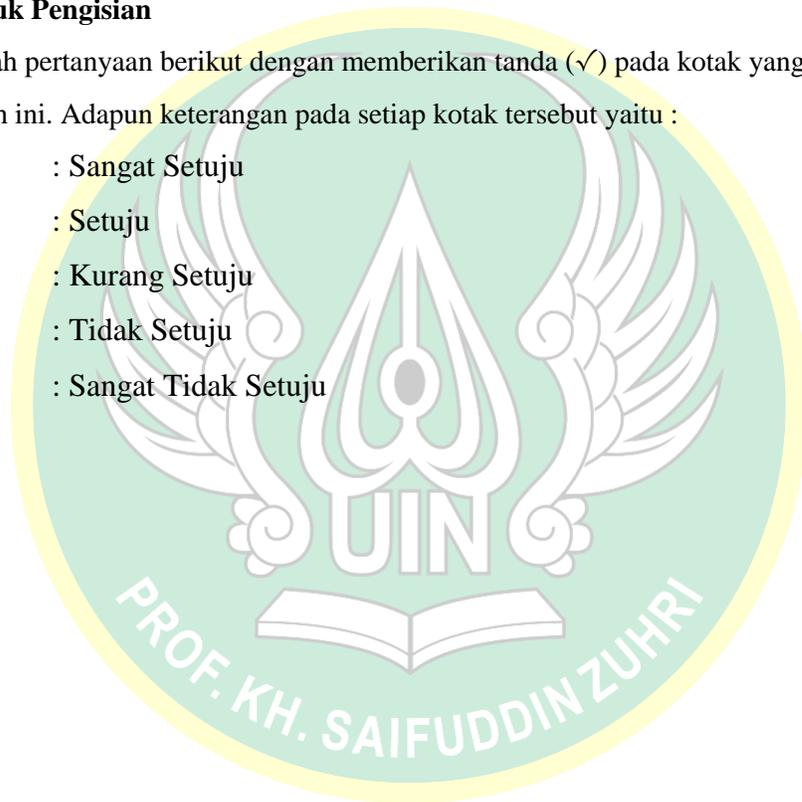
### Masa Kerja

- a. < 5 tahun
- b. 5 - 10 tahun
- c. 10 - 15 tahun
- d. 15 – 20 tahun
- e. 20 -25 tahun
- f. > 25 tahun

### B. Petunjuk Pengisian

Jawablah pertanyaan berikut dengan memberikan tanda (✓) pada kotak yang tersedia dibawah ini. Adapun keterangan pada setiap kotak tersebut yaitu :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju



### C. Angket

#### 1. Latar Belakang Pendidikan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Menurut saya, memiliki ilmu pengetahuan yang sesuai dengan bidang perbankan syariah berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KCP Purwokerto Karang Kobar.					
2	Menurut saya, latar belakang pendidikan akan mendukung pekerjaan yang saya lakukan selama bekerja.					
3	Menurut saya, pentingnya memiliki ijazah sarjana perbankan syariah agar membantu penempatan bagi seorang karyawan sesuai dengan bidangnya.					
4	Menurut saya, pendidikan membentuk kepribadian dan mengembangkan wawasan bagi seorang karyawan BSI KCP Purwokerto Karang Kobar.					
5	Menurut saya, kinerja karyawan yang berjenjang pendidikan bukan syariah lebih mampu bekerja di BSI KCP Purwokerto Karang Kobar.					
6	Menurut saya, kinerja karyawan yang berjenjang pendidikan bukan syariah lebih beprestasi di BSI KCP Purwokerto Karang Kobar.					

#### 2. Masa Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
11	Menurut saya, semakin lama karyawan bekerja maka semakin banyak pengalaman					

	yang didapatkan.					
12	Menurut saya, tingkat usia lama bekerja maka akan berpengaruh dalam memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan.					
13	Menurut saya, karyawan yang memiliki kemampuan dalam memahami dan menerapkan informasi dan tanggung jawab pekerjaan.					
14	Menurut saya, karyawan yang memiliki keterampilan yang merujuk pada fisik akan sangat dibutuhkan agar bisa mencapai suatu tugas yang diberikan.					
15	Menurut saya, karyawan yang lama bekerja akan memiliki tingkat penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan					
16	Menurut saya, karyawan telah menguasai pekerjaan dalam bidangnya masing-masing					

### 3. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
17	Menurut saya, suatu prosedur yang sudah ditetapkan dalam BSI KCP Purwokerto Karang Kobar harus diikuti					
18	Memurut saya, selama bekerja saya sudah mencapai target yang ditentukan oleh BSI KCP Purwokerto Karang Kobar.					
19	Menurut saya, selama bekerja saya sudah konsisten dalam melakukan pekerjaan					
20	Menurut saya, dalam hal pertanggungjawaban tugas yang diberikan dapat saya kerjakan dengan baik					

21	Hasil kerja selama saya bekerja sudah memenuhi standar pada BSI KCP Purwokerto Karang Kobar					
22	Menurut saya, saya berani mengambil resiko dan menjaga amanah agar mencapai kesuksesan bekerja					



Lampiran 2 – Data Penelitian

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Laki-Laki	SMA	< 5 Tahun
2	Laki-Laki	SMA	< 5 Tahun
3	Laki-Laki	SMA	< 5 Tahun
4	Laki-Laki	SMA	< 5 Tahun
5	Laki-Laki	SMA	5 - 10 Tahun
6	Laki-Laki	SMA	5 - 10 Tahun
7	Laki-Laki	SMA	5 - 10 Tahun
8	Laki-Laki	SMA	10 - 15 Tahun
9	Laki-Laki	Diploma	5 - 10 Tahun
10	Laki-Laki	S2	15 - 20 Tahun
11	Laki-Laki	S1	< 5 Tahun
12	Laki-Laki	S1	< 5 Tahun
13	Laki-Laki	S1	< 5 Tahun
14	Laki-Laki	S1	< 5 Tahun
15	Laki-Laki	S1	< 5 Tahun
16	Laki-Laki	S1	5 - 10 Tahun
17	Laki-Laki	S1	5 - 10 Tahun
18	Laki-Laki	S1	5 - 10 Tahun
19	Laki-Laki	S1	5 - 10 Tahun
20	Laki-Laki	S1	5 - 10 Tahun
21	Laki-Laki	S1	5 - 10 Tahun
22	Laki-Laki	S1	5 - 10 Tahun
23	Laki-Laki	S1	10 - 15 Tahun
24	Perempuan	Diploma	< 5 Tahun
25	Perempuan	S1	< 5 Tahun
26	Perempuan	SMA	< 5 Tahun
27	Perempuan	S1	5 - 10 Tahun
28	Perempuan	S1	5 - 10 Tahun
29	Perempuan	S1	10 - 15 Tahun
30	Perempuan	S1	20 - 25 Tahun

Lampiran 3 – Hasil tabulasi faktor Latar Belakang Pendidikan (X1)

Responden	Latar Belakang Pendidikan (X1)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	3	5	3	3	24
3	5	5	3	5	3	3	24
4	3	2	2	4	3	3	17
5	4	4	5	4	4	4	25
6	4	3	3	4	2	2	18
7	4	3	3	3	2	2	17
8	4	4	4	4	4	3	23
9	5	3	4	3	3	4	22
10	4	4	3	4	3	3	21
11	2	3	3	5	3	3	19
12	3	3	2	4	4	4	20
13	4	4	3	3	3	3	20
14	1	4	1	5	4	4	19
15	1	4	1	5	4	4	19
16	4	2	2	4	2	5	19
17	4	4	2	5	4	4	23
18	4	4	3	4	4	4	23
19	4	3	3	5	4	5	24
20	5	4	4	4	3	3	23
21	5	5	5	5	3	3	26
22	5	5	5	4	3	3	25
23	5	5	5	5	3	5	28
24	5	5	4	5	5	5	29
25	4	4	4	5	4	4	25
26	4	3	4	5	5	4	25
27	5	5	5	5	5	4	29
28	4	4	4	5	4	5	26
29	4	4	4	4	5	4	25
30	4	4	4	5	4	5	26

Lampiran 4 – Hasil tabulasi faktor Masa Kerja (X2)

Responden	Masa Kerja (X2)						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	4	5	4	5	28
3	5	5	4	4	4	4	26
4	5	5	4	3	5	4	26
5	3	3	3	4	4	4	21
6	5	5	4	4	3	4	25
7	5	4	4	2	4	4	23
8	5	5	4	3	5	4	26
9	5	5	4	3	5	4	26
10	5	5	4	3	5	4	26
11	5	4	4	4	5	5	27
12	5	5	4	4	4	4	26
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	4	4	4	4	4	25
15	4	3	3	2	3	4	19
16	5	1	5	3	5	3	22
17	5	1	3	3	3	3	18
18	5	5	4	4	5	4	27
19	4	4	4	3	4	4	23
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	4	4	4	4	5	26
22	5	4	4	4	4	4	25
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	3	4	4	4	4	23
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	5	5	4	5	5	29
28	4	4	3	3	4	4	22
29	4	4	4	3	4	4	23
30	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 5 – Hasil tabulasi faktor Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Kinerja Karyawan (Y)						Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	5	5	4	5	5	28
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	3	4	5	4	4	4	24
6	5	4	4	5	4	4	26
7	4	3	4	4	4	4	23
8	5	4	5	5	5	5	29
9	5	4	4	5	4	5	27
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	4	4	4	4	5	26
14	5	4	4	4	4	5	26
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	4	4	4	4	4	25
18	4	3	4	4	4	4	23
19	5	4	4	4	4	5	26
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	5	4	4	25
24	3	4	4	4	4	4	23
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	4	5	4	4	26
27	5	4	4	4	4	4	25
28	5	4	4	4	4	5	26
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	4	3	3	3	4	22

Lampiran 6 – Hasil Uji Validitas X1

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_ X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.408*	.725**	-.125	-.092	-.010	.611**
	Sig. (2-tailed)		.025	<.001	.512	.630	.958	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.408*	1	.481**	.392*	.293	.043	.708**
	Sig. (2-tailed)	.025		.007	.032	.117	.821	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.725**	.481**	1	.009	.184	.077	.754**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.007		.962	.329	.685	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	-.125	.392*	.009	1	.429*	.424*	.480**
	Sig. (2-tailed)	.512	.032	.962		.018	.020	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	-.092	.293	.184	.429*	1	.534**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.630	.117	.329	.018		.002	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	-.010	.043	.077	.424*	.534**	1	.510**
	Sig. (2-tailed)	.958	.821	.685	.020	.002		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_ X1	Pearson Correlation	.611**	.708**	.754**	.480**	.583**	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.007	<.001	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 7 – Hasil Uji Validitas X2

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_ X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.261	.412*	-.054	.340	.125	.517**
	Sig. (2-tailed)		.164	.024	.778	.066	.510	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.261	1	.228	.267	.329	.589**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.164		.227	.154	.076	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.412*	.228	1	.250	.561**	.193	.625**
	Sig. (2-tailed)	.024	.227		.183	.001	.306	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	-.054	.267	.250	1	.000	.432*	.509**
	Sig. (2-tailed)	.778	.154	.183		1.000	.017	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.340	.329	.561**	.000	1	.216	.612**
	Sig. (2-tailed)	.066	.076	.001	1.000		.252	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.125	.589**	.193	.432*	.216	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.510	<.001	.306	.017	.252		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_ X2	Pearson Correlation	.517**	.798**	.625**	.509**	.612**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001	.004	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 8 – Hasil uji Validitas Y

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_ Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.378*	.123	.408*	.288	.598**	.604**
	Sig. (2-tailed)		.039	.517	.025	.123	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.378*	1	.725**	.540**	.769**	.642**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.039		<.001	.002	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.123	.725**	1	.661**	.941**	.610**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.517	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.408*	.540**	.661**	1	.722**	.473**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.025	.002	<.001		<.001	.008	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.288	.769**	.941**	.722**	1	.687**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.123	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.598**	.642**	.610**	.473**	.687**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.008	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_ _Y	Pearson Correlation	.604**	.840**	.831**	.793**	.907**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 9 – Hasil Uji Reliabilitas X1

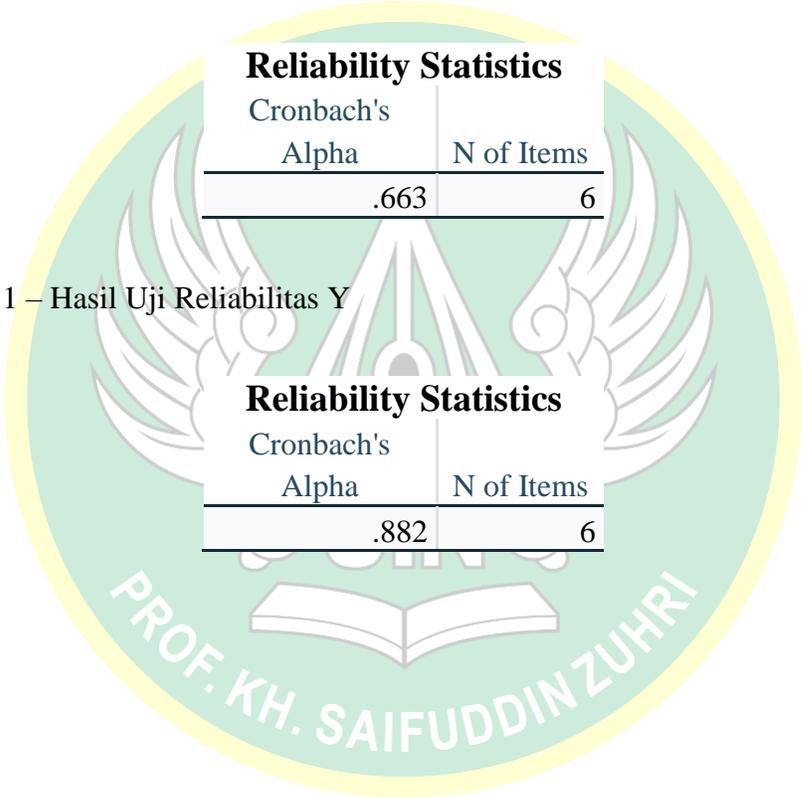
<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.665	6

Lampiran 10 – Hasil Uji Reliabilitas X2

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.663	6

Lampiran 11 – Hasil Uji Reliabilitas Y

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	6



Lampiran 12 – Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.16075744	
Most Extreme Differences	Absolute	.122	
	Positive	.122	
	Negative	-.094	
Test Statistic		.122	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.294	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.282
		Upper Bound	.306

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Lampiran 13 – Hasil Uji Linier Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.236	4.916		4.726	0.000
	Latar Belakang Pendidikan	-0.334	0.123	-0.431	-2.713	0.011
	Masa Kerja	0.434	0.173	0.399	2.512	0.018

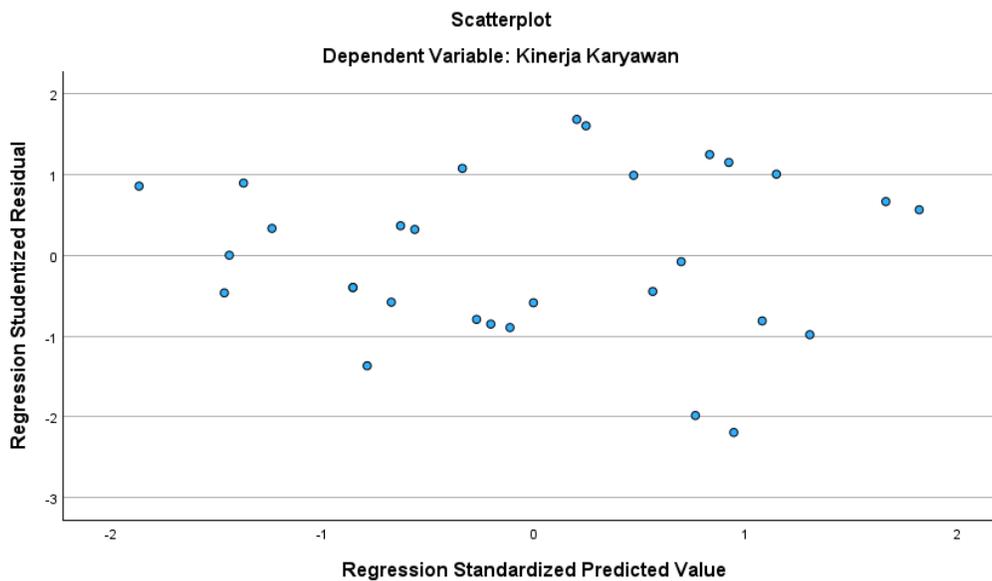
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 14 – Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	23.236	4.916		4.726	0.000		
	Latar Belakang Pendidikan	-0.334	0.123	-0.431	-2.713	0.011	0.995	1.005
	Masa Kerja	0.434	0.173	0.399	2.512	0.018	0.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 15 – Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 16 – Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.236	4.916		4.726	0.000
	Latar Belakang Pendidikan	-0.334	0.123	-0.431	-2.713	0.011
	Masa Kerja	0.434	0.173	0.399	2.512	0.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 17 – Hasil Uji f

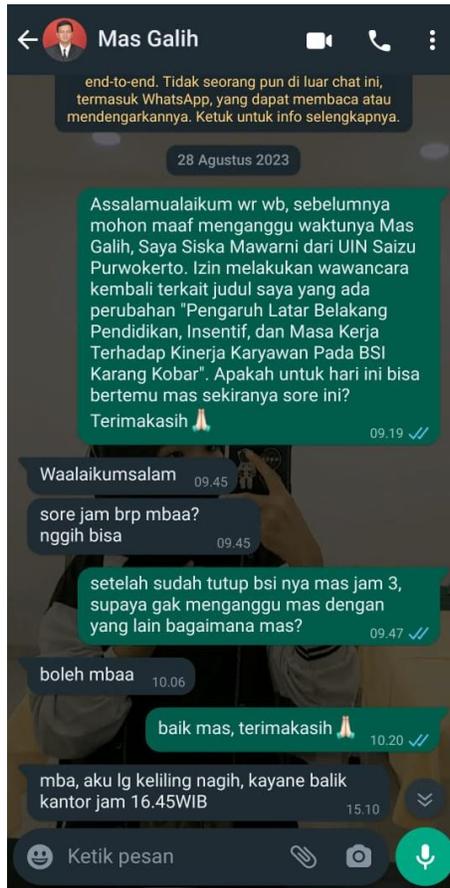
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.069	2	32.035	6.388	.005 <sup>b</sup>
	Residual	135.397	27	5.015		
	Total	199.467	29			

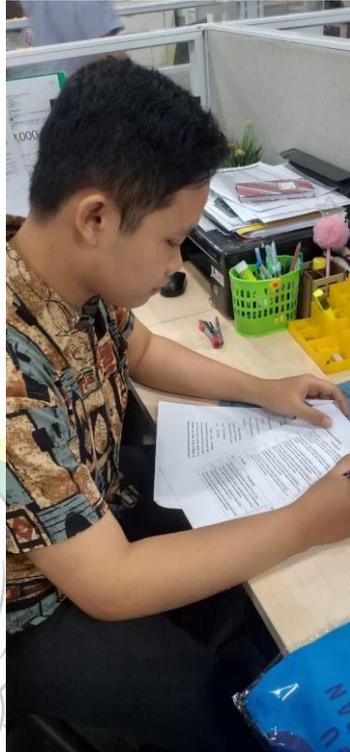
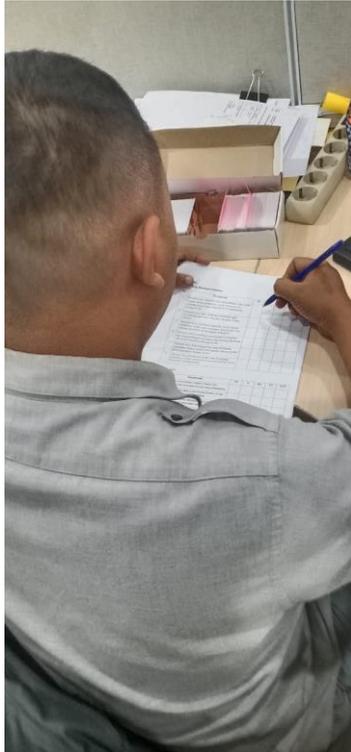
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Latar Belakang Pendidikan

Lampiran 18 – Distribusi Kuesioner







## Lampiran 19 Surat Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 3832/Un.19/FEBLJ.PS/PP.009/8/2023  
Lamp. :-  
Hal : **Permohonan Izin Riset Individual**

Purwokerto, 28 Agustus 2023

Kepada Yth.  
Pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP Karang Kobar  
Di  
Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Siska Mawarni
2. NIM : 1917202078
3. Semester / Program Studi : 9 / Perbankan Syariah
4. Tahun Akademik : 2022/2023
5. Alamat : Jln Tanjlig rt 03/09
6. Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Insentif, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Purwokerto Karang Kobar

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Insentif dan Masa Kerja
2. Tempat/Lokasi : Bank Syariah Indonesia KCP Karang Kobar Purwokerto
3. Waktu Penelitian : Agustus s/d September 2023
4. Metode Penelitian : Wawancara dan Pengumpulan Data

Tembusan Yth.  
1. Wakil Dekan I  
2. Kasubbag Akademik  
3. Arsip



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Kepada Prodi Perbankan Syariah  
  
Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.  
NIP. 19920613 201801 2 001

Tembusan Yth.  
1. Wakil Dekan I  
2. Kasubag Akademik  
3. Arsip

Lampiran 20 – Daftar Riwayat Hidup

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

A. Identitas Diri

Nama : Siska Mawarni  
NIM : 1917202078  
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta. 24 Januari 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Nama Ayah : Siswo Sunarto  
Nama Ibu : Siti Ngaisah  
Alamat : Jl. Cipete Raya no 4B, Kelurahan Cipete Selatan,  
Jakarta Selatan  
No. Hp : 089669492086  
Email : siskamawarni.sm@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

SD : SDN Cipete Selatan 04 Pagi (2013)  
SMP : SMPN 68 Jakarta (2016)  
SMA/K : SMK Bakti Idhata (2019)  
Perguruan Tinggi : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto (Dalam Proses)

C. Pengalaman Kerja/Magang

1. PPL Funding dan Financing Bank Mandiri Purwokerto (2023)

Purwokerto, 5 Oktober 2023



Siska Mawarni

1917202078