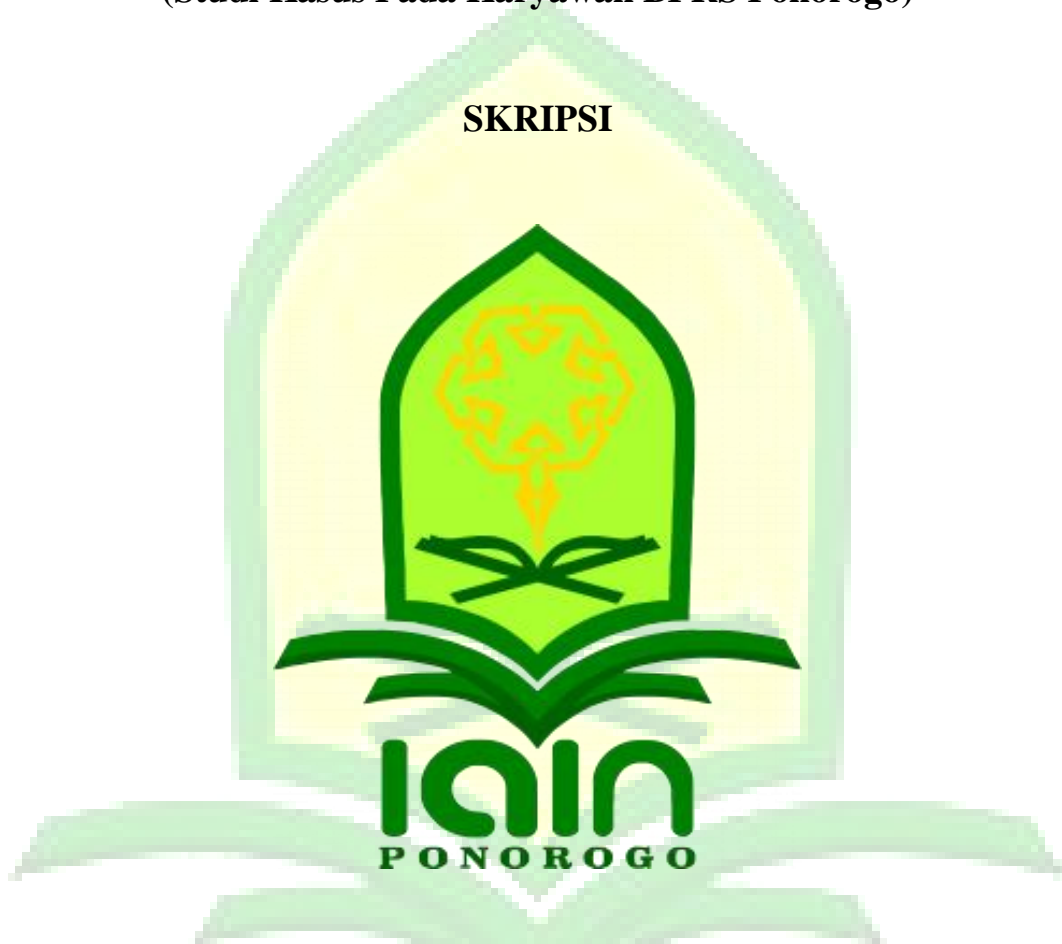


**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Kasus Pada Karyawan BPRS Ponorogo)**

**SKRIPSI**



Oleh:

Haniatur Rosyda

NIM 402200033

**PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2024**

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Kasus Pada Karyawan BPRS Ponorogo)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Program Strata Satu (S-1)



Oleh:

Haniatur Rosyda

NIM 402200033

Dosen Pembimbing:

Estu Unggul Drajat, M.Ec.Dev.

NIP 199209262020121015

**PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2024**

## ABSTRAK

Rosyda, Haniatur. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. 2024. Jurusan Perbankan Syariah., Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Dosen Pembimbing Estu Unggul Drajat, M.Ec.Dev.

**Kata Kunci:** Pendidikan, pengalaman, kinerja, motivasi

Kinerja karyawan adalah umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir orang itu sendiri khususnya organisasi. Menurut teori, kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, motivasi, pengetahuan, keahlian, pelatihan, minat, sikap keperibadian kondisi-kondisi fisik, kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial, kebutuhan egoistik, pendidikan, dan kemampuan

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang melibatkan 63 responden sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data mencakup pengujian hipotesis klasik, regresi linier berganda, evaluasi akurasi model, serta pengujian dan analisis jalur.

Temuan riset menunjukkan bahwa secara parsial variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi, pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi, latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketika dianalisis secara bersama-sama, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Ketika ketiga variabel tersebut dipertimbangkan secara simultan, yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi mereka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel motivasi berperan sebagai mediator antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

### LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKIRPSI


Yang bertandatangan dibawah ini menenrangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	
1	Haniatur Rosyda	402200033	Perbankan Syariah	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Telah selesai melakukan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Mengetahui  
Ketua Jurusan Perbankan Syariah  
  
Husna Ni'matul Ulya, M.E.Sy  
NIP. 198608082019032023

Ponorogo, 15 Oktober 2024

Menyetujui  
  
Estu Unggul Drajat, M.Ec.Dev.  
NIP. 199209262020121015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi ini:

Judul : PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Nama : Haniatur Rosyda

Nim : 402200033

Jurusan : Perbankan Syariah

Telah diujikan dalam sidang ujian skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh  
gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

#### Dewan Penguji :

Ketua Sidang :

Dr. Aji Damanuri, M.E.I.

NIP. 197506022002121003

()

Penguji 1 :

Yunaita Rahmawati, M.Si.

NIP. 198406042019032012

()

Penguji 2 :

Estu Unggul Drajat, M.Ec.Dev.

NIP 199209262020121015

()

Ponorogo, 28 November 2024

Mengesahkan

Dekan FEBI IAIN Ponorogo



  
Prof. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.  
NIP. 197207142000031005

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

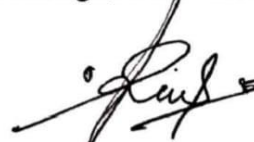
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Haniatur Rosyda  
NIM : 402200033  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya, saya bersedia apabila naskah skripsi ini dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di <https://etheses.iainponorogo.ac.id/>. Adapun keseluruhan isi skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 29 November 2024



Haniatur Rosyda

NIM 402200033

I N T E R N E T

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Haniatur Rosyda

Nim : 402200033

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 15 Oktober 2024  
Pembuat Pernyataan,



*Haniatur Rosyda*

Haniatur Rosyda  
NIM 402200033

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang diutarakan Sutermeister, “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, motivasi, pengetahuan, keahlian, pelatihan, minat, sikap keperibadian kondisi-kondisi fisik, kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial, kebutuhan egoistik, pendidikan, dan kemampuan.”<sup>1</sup> Kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dari hasil wawancara dengan Kabag Operasional Bapak Luki Hendra Hermawan mengenai kualitas kinerja karyawan, beliau menyatakan bahwa latar belakang pendidikan karyawan di BPRS Ponorogo berbeda-beda begitu pula masa kerja karyawan juga beragam, ada yang kurang dari satu tahun ada pula yang lebih dari dua tahun. Namun, secara keseluruhan kinerja karyawan dapat dikatakan cukup baik.<sup>2</sup>

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang.<sup>3</sup> Pendidikan yang dilakukan ialah menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki seorang karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Latar belakang pendidikan

---

<sup>1</sup> Robert A. Sutermeister, *People and Productivity* (University of California: McGraw-Hill, 1976). 108.

<sup>2</sup> Luki Hendra Hermawan, Wawancara dengan Kabag Operasional BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, 27 Maret 2024.

<sup>3</sup> Muhammad Teguh Nuryadin, Riswan Yunida, dan Shinta Febiyansari, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalam, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan terhadap Kinerja Mantri pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Samudra Banjarmasin”, *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen* 3, no.1 (2019). 23



dengan prestasi akademis yang diraih dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengalaman kerja diperoleh oleh karyawan yang memiliki jam kerja lebih banyak dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian Boatwright dan Slate yang mengungkapkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun.<sup>4</sup> Semakin lama seseorang bekerja, maka semakin besar pula kemungkinan individu tersebut untuk memiliki kesempatan dalam mengembangkan dan memanfaatkan kapasitasnya, serta memperoleh peluang untuk tumbuh dan berkembang.

Motivasi mendorong perilaku untuk mencapai tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan tersebut.<sup>5</sup> Kebutuhan motivasi pribadi dapat sejalan dengan tujuan organisasi. Semakin termotivasi untuk bekerja, maka karyawan akan bekerja dengan rasa tenang dan aman dan hal yang paling penting lagi dapat adalah meningkatkannya kinerja karyawan.

Secara teori latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Teguh, Riswan, dan Shinta menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan

---

<sup>4</sup> Yulianti, Ariska, dan Masruri, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang." 6.

<sup>5</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, 2 ed., 3 (Jakarta: Rajawali Pers, 2015). 109.

pengalaman tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sheila Devinda menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti sangat tertarik untuk meneliti Kembali teori yang sudah ada sebelumnya dengan judul penelitian “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap motivasi pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
3. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
6. Apakah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?

7. Apakah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
8. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
9. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap motivasi pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara pengalaman kerja terhadap motivasi pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.
5. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.
6. Untuk menganalisis pengaruh antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

7. Untuk menganalisis pengaruh antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.
8. Untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.
9. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan keilmuan, serta bermanfaat bagi penulis dan pembaca dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya kinerja pegawai perbankan syariah. Hal ini dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi BPRS Mitra Mentari Sejahtera untuk menentukan langkah

selanjutnya dalam mengatasi permasalahan kinerja pegawai, khususnya di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

b. Bagi Akademik

Dari penelitian yang dilakukan, penulis berharap penelitian ini dapat menambah wawasan terkait dengan manajemen sumber daya manusia terkhususnya tentang kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan penelitian sejenis dan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan ke penelitian yang lebih lanjut. Penelitian ini dapat menjadi bahan penelitian mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika penulisan penelitian ini disusun dengan berbagai informasi yang akan dibahas pada tiap bab guna menyampaikan gambaran mengenai penelitian yang dilakukan.

Pada skripsi ini berisi halaman sampul depan judul, judul, pendahuluan, landasan teori dan metode penelitian. isi bab dan fungsi bab. Bagian isi terdiri dari lima bab, yaitu:

- BAB I                   Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.
- BAB II                   Landasan Teori, membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian, terdiri dari kerangka teori masing-masing variabel, studi penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.
- BAB III                  Metodologi Penelitian, terdiri dari rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reabilitas instrumen, dan teknik pengolahan dan analisis data.
- BAB IV                  Hasil dan Pembahasan, menjelaskan mengenai deskripsi objek penelitian, pengujian, dan hasil analisis data serta pembahasan mengenai hasil analisis data yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang diteliti dan menguji pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap

kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

## BAB V

Penutup, berisi tentang Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian terkait pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening dan saran-saran yang ditujukan kepada penulis sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.



## BAB II

### LANDASAN TEORI (teori kinerja karyawan)

#### A. Deskripsi Teori

Teori utama yang digunakan pada penelitian ini adalah teori yang diutarakan oleh Sutermeister yang mengatakan bahwa "Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, motivasi, pengetahuan, keahlian, pelatihan, minat, sikap keperibadian kondisi-kondisi fisik, kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial, kebutuhan egoistik, pendidikan, dan kemampuan".<sup>1</sup> Selain pendapat dari Sutermeister, Poh dan Zi juga berpendapat bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan.<sup>2</sup>

Kinerja karyawan berbeda antar karyawan yang satu dengan lainnya. Faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan tersebut adalah karena adanya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, motivasi, dan faktor-faktor individual lainnya.

#### 1. Kinerja Karyawan

##### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercermin kedalam kegairahan bekerja

---

<sup>1</sup> Ibid., 108.

<sup>2</sup> Poh Kam Wong dan Zi Lin He, "The Moderating Effects of Firm Internal Climate for Innovation on The Impact of Public R and D Support Program," 2001. 27.



dengan tingkat produktivitas tinggi dan begitu juga sebaliknya.<sup>3</sup> Kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir orang itu sendiri khususnya organisasi.

Menurut Simamora, untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan menjalankan tugas-tugasnya dengan handal.<sup>4</sup> Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang atau kelompok sesuai dengan tugas, kemampuan serta tanggung jawab yang dilakukan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi sehingga memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

---

<sup>3</sup> Faridah dan Hikmah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia." 12.

<sup>4</sup> Annisa Fitria Hanif dan Rafika Rahmawati, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiusitas dan Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi," *MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam dan Perbankan Syariah)* 12 (2021). 32.

b. Indikator Kinerja

Mengukur kinerja sebuah organisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara dan indikator. Beberapa indikator kinerja sebagai berikut:<sup>5</sup>

- 1) Efektif. Efektif ialah suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan dan merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Efektivitas kerja menunjukkan taraf tercapainya hasil kerja. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan maka semakin efektif organisasi serta program dan kegiatan kerja. Ketidaksesuaian pelaksanaan program kerja dengan tujuan yang telah ditetapkan maka hal tersebut belum bisa dikatakan efektif.
- 2) Efisien. Efisien yaitu perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal. Efisiensi dalam organisasi lebih mengacu pada jumlah sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan kerja. Hal ini didasarkan pada seberapa banyak bahan mentah, uang, dan orang yang diperlukan untuk memproduksi sejumlah produk atau jasa.

---

<sup>5</sup> Ibid., 153.

3) Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Kualitas ialah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga memerlukan suatu proses yang mendukung untuk terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

4) Ketepatan waktu. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Ketepatan waktu merupakan batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggat waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Ketepatan waktu dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pada permulaan waktu

yang ditetapkan bersamaan dengan hasil produk lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lainnya. Semakin baik pencapaian ketepatan waktu dari kinerja karyawan, maka akan semakin baik pula produktivitas kerja yang dimiliki.

- 5) Produktivitas. Indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi. Hal ini merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa. Produktivitas menunjukkan adanya kaitan antara *output* (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja
- 6) Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan. Perusahaan harus memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja agar terjamin keselamatannya dan mengendalikan risiko terhadap peralatan, aset, dan sumber produksi sehingga dapat digunakan secara aman dan efisien agar terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik ialah aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang, serta bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan dalam bekerja, dan

sebaliknya jika lingkungan kerja kurang kondusif maka akan membawa dampak negatif bagi karyawan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:<sup>6</sup>

- 1) Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja dengan maksimal.

d. Kinerja Menurut Pandangan Islam

Bekerja dalam Islam tidak hanya semata-mata tujuan yang jadi faktor utama akan tetapi bagaimana proses pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pegawai, apakah proses tersebut sudah sesuai dengan syariat Islam ataukah bertentangan dengan ketentuan syariat Islam

---

<sup>6</sup> Shinta Maharani, Asmak Ab Rahman, dan Veni Soraya Dewi, "Learn From The Biggest Accounting Fraud In 95 Years," *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi* 21, no. 1 (2023): 19–39, <https://doi.org/10.31603/bisnisekonomi.v23i1.9215>.

yang sudah ditetapkan Allah.<sup>7</sup> Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Menghasilkan kinerja yang optimal tentu tujuan yang ingin dicapai oleh para pegawai seperti meningkatkan pengetahuannya, meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, meningkatkan pendidikannya, meningkatkan motivasi kerja serta meningkatkan inovasinya. Kinerja dan upaya mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberikan bonus atau intensif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapai agar kinerja yang dicapainya bisa lebih meningkat dari sebelumnya.

Dalam surat An-Nahl ayat 97 dijelaskan: “Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki ataupun 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.” (QS. An-Nahl [16]: 97)<sup>8</sup>

Ali Hasan mengatakan Bisnis yang dibangun berdasarkan kaidah-kaidah Al-Qur'an dan hadist akan mengantarkan para pelakunya mencapai sukses dunia dan akhirat.<sup>9</sup> Standar etika perilaku

---

<sup>7</sup> Yusuf Qardlawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam* (Jakarta: Robbani Press, 1997). 148.

<sup>8</sup> Ahmad Toha Putra, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: CV Asy Syfa, 1998). 54.

<sup>9</sup> Miftahul Huda, “SHARIA PRINCIPLES IN IMPLEMENTING CORPORATE WAQF,” *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology* 17, no. 3 (2020): 461–73, <https://doi.org/10.48080/jae.v17i3.120.>, 153.

bisnis syari'ah mendidik agar para pelaku bisnis dalam menjalankan bisnisnya dengan: takwa, *aqshid*, *khidmad*, dan amanah secara terus menerus.<sup>10</sup>

Seorang Muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah dalam aktivitas mereka. Ia hendaknya sadar penuh dan responsif terhadap prioritas-prioritas yang telah ditentukan oleh Sang Maha Pencipta. Kesadaran akan Allah ini hendaklah menjadi sebuah kekuatan pemicu (*driving force*) dalam segala tindakan. misalnya datang panggilan shalat, maka segera tinggalkan pekerjaan, lalu lakukan shalat, demikian juga dengan kewajiban-kewajiban yang lainnya

*Aqshid*, adalah sederhana, rendah hati, lembah lembut, santun (dalam bahasa konseling memberi pertolongan nonmateri disebut simpatik).<sup>11</sup> Berperilaku baik, sopan santun dalam pergaulan adalah fondasi dasar dan inti dan kebaikan tingkah laku. Sifat ini sangat dihargai dengan nilai yang tinggi mencakup semua sisi manusia.

*Khidmad* artinya melayani dengan baik. Sikap melayani merupakan sikap utama dan pebisnis, tanpa sikap melayani jangan menjadi pebisnis, dan bagian penting dari sikap melayani ini adalah

---

<sup>10</sup> Ibid., 160.

<sup>11</sup> Ibid., 167.

sopan santun, dan rendah hati.<sup>12</sup> Orang yang beriman diperintahkan untuk bermurah hati, sopan dan bersahabat dengan mitra bisnisnya.

Islam menginginkan agar pebisnis mempunyai hati yang “hidup” sehingga bisa menjaga hak Allah, hak orang lain dan haknya sendiri, dapat memproteksi perilaku yang merusak amanah yang diberikan kepadanya, mampu menjaga dan mempertanggung jawabkannya di hadapan Allah “Orang-orang yang memelihara amanah yang dipikulnya dan janji yang dibuatnya (QS. al-Mu’minun [23]: 8), akan diganjar dengan kesuksesan sejati (QS. al-Mu’minun [23]: 11), sebaliknya bagi manusia mengkhianati amanah, maka Allah menyebutnya sebagai manusia yang amat zalim dan amanat bodoh (QS. Al- Ahzab [33]: 72).

## **2. Latar Belakang Pendidikan**

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

Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Amin Wahyudi, Binti Nur Asiyah, dan Husnul Haq, “The Urgency of Sharia Division in Indonesian and Malaysian Islamic Bank,” *Al-Uqud : Journal of Islamic Economics* 7, no. 1 (2023): 82–94, <https://doi.org/10.26740/aluqud.v7n1.p82-94>.

<sup>13</sup> Muhammad Teguh Nuryadin, Riswan Yunida, dan Shinta Febiyansari, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan terhadap Kinerja Mantri pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Samudera Banjarmasin,” *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen* 3, no. 1 (2019). 23



Pendidikan yang dilakukan ialah menyesuaikan Tingkat Pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki seorang karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraih dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan kata lain latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan ketika melaksanakan proses seleksi karyawan. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu akan terlihat pada proses seleksi mengenai bidang yang dikuasainya sehingga dapat meyakinkan manajer sumber daya manusia menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat.

b. Jenjang Pendidikan.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jenjang pendidikan formal adalah suatu tahapan pendidikan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.<sup>14</sup> Jenjang Pendidikan terdiri dari:

---

<sup>14</sup> Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Semarang: Aneka Ilmu, 2003). 3

- 1) Pendidikan Dasar, yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
  - 2) Pendidikan Menengah, merupakan lanjutan dari pendidikan dasar yaitu SLTA. Pada pendidikan ini sumber daya manusia mempersiapkan diri untuk memasuki pasar kerja.
  - 3) Pendidikan Tinggi, ialah jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan ini dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia agar mempunyai kemampuan akademik atau non akademik yang dapat diterapkan dalam hal pekerjaan.
- c. Indikator Latar Belakang Pendidikan. Indikator tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:<sup>15</sup>

- 1) Jenjang Pendidikan. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, jenjang pendidikan ialah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal di Indonesia terdiri dari: pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

---

<sup>15</sup> Nuryadin, Yunida, dan Febiyansari, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan terhadap Kinerja Mantri pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Samudera Banjarmasin." 23.

- 2) Kesesuaian jurusan. Kesesuaian jurusan sangat penting diutamakan dalam perusahaan. Sebelum seleksi dari rekrutmen karyawan terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan calon karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan tersebut. Maka dengan demikian karyawan tersebut dapat memberikan kinerja yang berkualitas bagi perusahaan dan dapat mencapai tujuan kerja sesuai dengan rencana kerja. Itulah mengapa kesesuaian jurusan juga menjadi indikator dalam latar belakang pendidikan
- 3) Kompetensi. Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dalam penguasaan terhadap tugas serta keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan adanya kompetensi pada karyawan akan diketahui karakteristik karyawan tersebut dalam bekerja yang didukung oleh bukti perilaku yang berpengaruh langsung dalam kinerja. Selain itu kompetensi dapat dijadikan alat seleksi yang membantu organisasi untuk memilih calon tenaga kerja yang terbaik.

### **3. Pengalaman Kerja**

#### **a. Pengertian Pengalaman Kerja**

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

dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb).<sup>16</sup> Sedangkan pengertian kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan kegiatan melakukan sesuatu.<sup>17</sup> Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru.

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan. Pengalaman kerja atau masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya. Namun, mengenai berapa lama

---

<sup>16</sup> KBBI Daring, "Pengalaman," diakses 17 Februari 2024, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pengalaman>.

<sup>17</sup> KBBI Daring, "Kerja," diakses 17 Februari 2024, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kerja>.

pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu organisasi tertentu masih belum pasti.

Menurut Nitisemito Senioritas atau sering disebut dengan istilah "*Lenght of Service*" atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu.<sup>18</sup> Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Dari uraian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembannya.

---

<sup>18</sup> Nuryadin, Yunida, dan Febiyansari, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan terhadap Kinerja Mantri pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Samudera Banjarmasin." 24.

#### b. Indikator Pengalaman Kerja

Foster menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:<sup>19</sup>

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

#### 4. Motivasi

##### a. Pengertian Motivasi

Menurut Wibowo, setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Bill Foster, *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan* (Jakarta: PPM, 2001). 50.

<sup>20</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, 2 ed., 3 (Jakarta: Rajawali Pers, 2015). 109.

Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda.

Menurut Robert Heller motivasi adalah keinginan untuk bertindak.<sup>21</sup> Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.<sup>22</sup>

Sedangkan Colquit, LePine dan Wesson memberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan dan mempertimbangkan arah, intensitas dan

---

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> Ibid., 110.

ketekunannya. Motivasi adalah pertimbangan kritis karena kinerja efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi.<sup>23</sup>

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang tergantung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

b. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Maslow indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:<sup>24</sup>

- 1) Kebutuhan fisik (*Physiological Needs*); ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas dan sebagainya
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan (*Safety and Security Needs*); ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun,

---

<sup>23</sup> Luhur Prasetyo dan Khusniati Rofiah, "The Formulation of Islamic Bank Performance Based on Contemporary Maqasid Al-Sharia," *Justicia Islamica* 18, no. 2 (2021): 318–34, <https://doi.org/10.21154/justicia.v18i2.3163>.

<sup>24</sup> Luthfi Hadi Aminuddin, "INSIDAD BAB AL-IJTIHAD DAN PENGARUHNYA TERHADAP MADHHAB SHAFI'I," *Justicia Islamica* 9, no. 2 (2012), <https://doi.org/10.21154/justicia.v9i2.346>. 37.



asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

- 3) Kebutuhan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*); ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem or Status Needs*); ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri atau Aktualisasi Diri (*Self Actualization*); ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

## **B. Kajian Pustaka**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Maartje Paais dengan judul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Tabungan Negara Ambon” dengan variabel X1: Prestasi Kerja, X2: Pengalaman Kerja, dan Y: Promosi Jabatan tahun 2019.<sup>25</sup> Hasil

---

<sup>25</sup> Maartje Paais, “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Tabungan Negara Ambon” 16 (2019).

penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap promosi jabatan, dan Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Teguh Nuryadin, Riswan Yunida dan Shinta Febiyansari dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin” dengan variabel X1: Latar Belakang Pendidikan, X2: Pengalaman, X3: Pelatihan, dan Y: Kinerja Karyawan tahun 2019.<sup>26</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan hubungan antar karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Samudera Banjarmasin. Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara parsial, Pengalaman tidak berpengaruh secara parsial, Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan dengan nilai, sedangkan hubungan antar karyawan berpengaruh secara parsial. Variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel hubungan antar karyawan.

---

<sup>26</sup> Nuryadin, Yunida, dan Febiyansari, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan terhadap Kinerja Mantri pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Samudera Banjarmasin.” (2019).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Andini Ramanti Kharie, Greis M. Sendow dan Lucky O.H Dotulong dengan judul “Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate” dengan variabel X1: Analisis Jabatan, X2: Disiplin Kerja, X3: Beban Kerja, Y: Kinerja Karyawan tahun 2019.<sup>27</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, baik secara Simultan maupun Parsial. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Natanael Pepah, Rosalina A. M Koleangan dan Jantje L Sepang dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado” dengan variabel X1: Pengalaman Kerja, X2: Kompensasi, X3: Motivasi, Y: Kinerja Karyawan tahun 2019.<sup>28</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulutgo Cabang Pusat di Manado tetapi secara simultan Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>27</sup> A.R. Kharie, G.M. Sendow, dan L.O.H. Dotulong, “Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Ternate,” (2019).

<sup>28</sup> N. Pepah, R.A.M. Koleangan, dan J.L. Sepang, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado,” (2019).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nur'aeni dan Miftahulhidaya Sudirman dengan judul “Kompetensi, Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan Pegawai Bank yang ada di Sukabumi” dengan variabel X1: Kompetensi, X2: Prestasi Kerja, X3: Pengalaman Kerja dan Y: Promosi Jabatan tahun 2020.<sup>29</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Wawan Ruswandi dan Rema Mulyani dengan judul “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja” dengan variabel X1: Pengetahuan, X2: Kemampuan, X3: Pengalaman Kerja, dan Y: Kinerja Karyawan tahun 2020.<sup>30</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan antara kompetensi, prestasi kerja dan pengalaman kerja memiliki dampak pada promosi jabatan pegawai Bank yang ada di Sukabumi.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Fitria Hanif dan Rafika Rahmawati dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiusitas dan Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi” dengan variabel X1: Latar Belakang Pendidikan, X2: Tingkat Religiusitas, X3: Kesesuaian Jurusan, dan Y: Kinerja

---

<sup>29</sup> Nur'aeni Nur'aeni dan Miftahulhidaya Sudirman, “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja,” *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)* 3 (2020).

<sup>30</sup> Wawan Ruswandi dan Rema Mulyani, “Kompetensi, Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan Pegawai Bank yang ada di Sukabumi,” (2020).

Karyawan tahun 2021.<sup>31</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiusitas, dan Kesesuaian Jurusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan secara simultan variabel latar belakang pendidikan, tingkat religiusitas, dan konformitas departemen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Supriyadi, Nugroho Mardi Wibowo dan Subijanto dengan judul “Analisis Pengaruh Komunikasi, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Profesionalisme Karyawan Pada Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan” dengan variabel X1: Komunikasi, X2: Pengalaman Kerja, X3: Kemampuan Kerja, dan Y: Profesionalisme Karyawan tahun 2021.<sup>32</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi, pengalaman kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Secara simultan komunikasi, pengalaman kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Profesionalisme Pegawai Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Azizka Rizqy Pratama dan Muhammad Ridwan dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja

---

<sup>31</sup> Hanif dan Rahmawati, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiusitas dan Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi.” (2021).

<sup>32</sup> Akhmad Supriyadi, Nugroho Mardi Wibowo, dan Subijanto Subijanto, “Analisis Pengaruh Komunikasi, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Profesionalisme Karyawan pada Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan,” *EKONOMIKA: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* 8 (2021).

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Syariah Medan”  
X1: Kompetensi, X2: Pengalaman Kerja, dan Y: Kinerja Karyawan tahun 2021.<sup>33</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif dan signifikan. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai positif namun tidak signifikan. Secara bersama-sama menunjukkan bahwa kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Nasyiatul Faridah dan Lailatul Hikmah dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Muamalat Indonesia” dengan variabel X1: Latar Belakang Pendidikan, X2: Pelatihan, dan Y: Kinerja Karyawan tahun 2021.<sup>34</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara latar belakang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara latar belakang pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Sheila Devinda Karinsqie dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Produktivitas Pegawai Bank Jatim” dengan variabel X1: Tingkat

---

<sup>33</sup> Azizka Rizqy Pratama dan Muhammad Ridwan, “Pengaruh Kompensasi dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan,” (2021).

<sup>34</sup> Faridah dan Hikmah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia.” (2021).

Pendidikan, X2: Pengalaman Kerja, X3: Gaji, dan Y: Produktivitas tahun 2022.<sup>35</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, dan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Prima Yulianti, Rika Ariska dan Masruri dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang” X1: Beban Kerja, dan X2: Lingkungan Kerja, dan Y: Kinerja Karyawan tahun 2022.<sup>36</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Gabriel Saulina Batubara dan Ferryal Abadi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening” dengan variabel X1: Beban Kerja, X2: Dukungan Rekan Kerja, dan Y: Kinerja Karyawan tahun 2022.<sup>37</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, dukungan rekan kerja, dan stres kerja berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Rawamangun Jakarta Timur,

---

<sup>35</sup> Sheila Devinda Karinsqie, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Pegawai Bank Jatim,” (2022).

<sup>36</sup> Yulianti, Ariska, dan Masruri, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang.” (2022).

<sup>37</sup> Gabriel Saulina Batubara dan Ferryal Abadi, “Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 1 (2022).

stres kerja menjadi variabel yang memediasi pengaruh dari beban kerja dan dukungan rekan kerja.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari dengan judul “Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar” dengan variabel X1: Prestasi Kerja, X2: Pengalaman Kerja, Y: Promosi Jabatan tahun 2022.<sup>38</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dan pengalaman kerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. Variabel prestasi kerja dan pengalaman kerja karyawan juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Fitriani, John E. H. J. FoEh, dan Henny A. Manafar dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” dengan variabel X1: Kompetensi, X2: Motivasi, X3: Budaya Organisasi, dan Y: Kinerja Pegawai tahun 2022.<sup>39</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berdampak positif dan krusial bagi Kinerja Pegawai. Motivasi berdampak positif dan krusial bagi

---

<sup>38</sup> Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Gajah Mada Denpasar,” (2022).

<sup>39</sup> Dewi Fitriani, John E. H. J. FoEh, dan Henny A. Manafe, “Pengaruh kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 3 (2022).



Kinerja Pegawai. Budaya organisasi berdampak positif dan krusial bagi Kinerja Pegawai. Kompetensi berdampak positif dan krusial bagi Kepuasan Kerja. Motivasi berdampak positif dan krusial bagi Kepuasan Kerja. Budaya Organisasi memengaruhi positif dan krusial bagi Kepuasan Kerja. Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi berdampak positif dan krusial secara bersamaan bagi Kinerja Pegawai. Kompetensi, Motivasi, Budaya Organisasi memengaruhi positif dan krusial secara simultan bagi Kepuasan Kerja.

16. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Kamil Hafidzi, Agustian Zen, Fiqih Aditty Alamsyah, Firmansyah Tonda, dan Lita Oktarina dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” dengan variabel X1: Gaya Kepemimpinan, X2: Lingkungan Kerja, X3: Kompensasi, dan Y: Kinerja Karyawan tahun 2023.<sup>40</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif secara bersamaan terhadap

---

<sup>40</sup> Muhammad Kamil Hafidzi dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia),” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4 (2023).

Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif secara bersamaan terhadap Motivasi.

17. Penelitian yang dilakukan oleh Nuri Annisa Fitri, Hisbullah Basri, Ima Andriyani, dan Nur Evan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)” dengan variabel X1: Gaya Kepemimpinan, Y: Kinerja Karyawan, dan Z: Motivasi tahun 2023.<sup>41</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

18. Penelitian yang dilakukan oleh Noor Isliana dan Saladin Ghalib dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Teller Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin)” dengan variabel X1: Budaya Organisasi, X2: Lingkungan Kerja, Y: Kinerja Karyawan, dan Z: Motivasi tahun 2023.<sup>42</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

---

<sup>41</sup> Nuri Annisa Fitri dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang),” (2023).

<sup>42</sup> Noor Isliana dan Saladin Ghalib, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Teller Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin),” *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 12 (2023).

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi motivasi.

19. Penelitian yang dilakukan oleh Agnes Febyyana Halim, Audy Vionika, dan Fadillah Sekar Ningrum dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Palembang” dengan variabel X1: Tingkat Pendidikan, X2: Pengalaman Kerja, dan Y: Kinerja Karyawan tahun 2023.<sup>43</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Secara bersama-sama, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
20. Penelitian yang dilakukan oleh Luna Dintalia Putri dan Hermin Endratno dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto” dengan variabel X1: Beban Kerja, X2: Kompensasi, X3: Pengalaman Kerja,

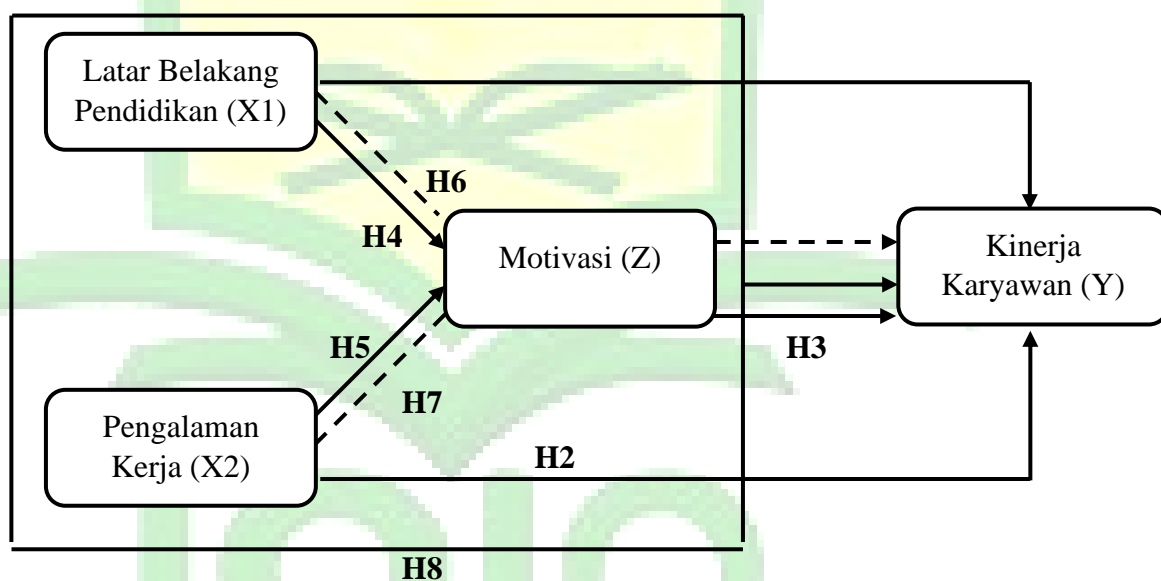
---

<sup>43</sup> Agnes Febyyana Halim, Audy Vionika, dan Fadillah Sekar Ningrum, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Palembang,” *Jurnal Dialogika : Manajemen dan Administrasi* 5, no. 1 (2023).

dan Y: Kinerja Karyawan tahun 2023.<sup>44</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.<sup>45</sup> Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

<sup>44</sup> Luna Dintalia Putri dan Hermin Endratno, "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto," (2023).

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011). 60.

Keterangan:

———— = Pengaruh Langsung  
 - - - - - = Pengaruh Tidak Langsung

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara pada sebuah penelitian. Dugaan sementara ini bisa dijadikan sebagai jawaban sementara sehingga perlu adanya pengujian kembali terhadap hipotesis tersebut untuk diketahui kebenarannya.<sup>46</sup> Menurut Sugiyono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.<sup>47</sup>

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_{01}$  = Tidak terdapat pengaruh antara Latar Belakang Pendidikan terhadap Motivasi  
 $H_{a1}$  = Terdapat pengaruh antara Latar Belakang Pendidikan terhadap Motivasi
2.  $H_{02}$  = Tidak terdapat pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Motivasi

<sup>46</sup> Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008). 74.

<sup>47</sup> Ibid., 64.

$H_{a2}$  = Terdapat pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Motivasi

3.  $H_{03}$  = Tidak terdapat pengaruh antara Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a3}$  = Terdapat pengaruh antara Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

4.  $H_{04}$  = Tidak terdapat pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a4}$  = Terdapat pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

5.  $H_{05}$  = Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a5}$  = Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

6.  $H_{06}$  = Tidak terdapat pengaruh antara Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Motivasi

$H_{a6}$  = Terdapat pengaruh antara Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Motivasi

7.  $H_{a7}$  = Tidak terdapat pengaruh antara Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a7}$  = Terdapat pengaruh antara Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

8.  $H_{08}$  = Motivasi tidak memediasi pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a8}$  = Motivasi memediasi pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

9.  $H_{09}$  = Motivasi tidak memediasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a9}$  = Motivasi memediasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang mana merupakan salah satu jenis penelitian yang menggunakan spesifikasi secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas mulai dari awal penelitian hingga akhir penelitian. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang cenderung menggunakan angka yang diolah mulai dari pengumpulan data, intepretasi data, hingga hasil analisis data.<sup>1</sup> Metode penelitian kuantitatif juga bisa diartikan sebagai penelitian yang menggunakan metode yang memiliki landasan pada filsafat *positivism*, yang digunakan untuk melihat bagaimana suatu populasi dengan mengambil sampel, data yang digunakan mengambil dari instrumen penelitian, menggunakan analisis data yang bersifat statistika dengan tujuan untuk menguji dari hipotesis yang telah ditetapkan di awal penelitian.<sup>2</sup>

#### **B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan cara untuk melihat bagaimana dimensi pada suatu variabel. Dimensi yang dimaksudkan dapat berupa sifat, aspek, maupun perilaku. Dalam penelitian ini ada tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas (X), variabel terikat (Y), dan variabel intervening (Z).

---

<sup>1</sup> Mahardika A. dan Basuki R., "Factor Determining Acceptance Level of Internet Banking Implementation," *Journal of Economics, Bussines, and Accountancy*, 2019. 72

<sup>2</sup> *Ibid*, 73.



### 1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Penelitian ini menggunakan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y).

### 2. Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel perantara dalam hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Efek pengaruh tidak langsung idelanya berpengaruh lebih kuat daripada pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (Z).

### 3. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang dapat berdiri sendiri dan memengaruhi variabel terikat/dependen. Peneliti menggunakan dua variabel independen pada penelitian ini yaitu Latar Belakang Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2).

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Defnisi Operasional	Indikator
1	Latar Belakang Pendidikan	Latar belakang pendidikan merupakan	1) Jenjang Pendidikan. 2) Kesesuaian Jurusan. 3) Kompetensi <sup>3</sup>

<sup>3</sup> Nuryadin, Yunida, dan Febiyansari, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan terhadap Kinerja Mantri pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Samudera Banjarmasin." 23.

		jenjang pendidikan yang ditempuh oleh seseorang.	
2	Pengalaman Kerja	Pengalaman kerja adalah tingkat keterampilan maupun pengetahuan seseorang terkait dengan pekerjaan yang dimiliki.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Lama waktu/masa kerja.</li> <li>2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.</li> <li>3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.<sup>4</sup></li> </ol>
3	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian seseorang sesuai tugas yang diberikan. Kinerja karyawan juga bisa diartikan sebagai kemampuan, hasil dan tanggung jawab dalam memberikan kontribusi untuk perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Efektif.</li> <li>2) Efisien.</li> <li>3) Kualitas.</li> <li>4) Ketepatan waktu.</li> <li>5) Produktivitas.</li> <li>6) Keselamatan.<sup>5</sup></li> </ol>

---

<sup>4</sup> Ibid., 50.

<sup>5</sup> Ibid., 153.

4	Motivasi	Motivasi merupakan dorongan diri untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan untuk mencapai suatu tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kebutuhan fisik</li> <li>2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan</li> <li>3) Kebutuhan sosial</li> <li>4) Kebutuhan akan penghargaan</li> <li>5) Kebutuhan perwujudan diri<sup>6</sup></li> </ol>
---	----------	--	--

### C. Lokasi dan Periode Penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu tempat yang dipilih oleh peneliti dalam melakukan penelitian, tentunya dengan melihat aspek subjek dan tujuan dari penelitian. Penentuan lokasi penelitian sangatlah penting dimana lokasi sangatlah menentukan kelancaran dari penelitian. Penelitian ini berlokasi di BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo yang beralamatkan di Jl. Ir. H Juanda No. 21, Tonatan, Ponorogo, Ponorogo. Alasan peneliti mengambil tempat penelitian tersebut karena latar belakang pendidikan karyawan di BPRS Ponorogo berbeda-beda begitu pula masa kerja karyawan juga beragam, ada yang kurang dari satu tahun ada pula yang lebih dari dua tahun. Namun, secara keseluruhan kinerja karyawan dapat dikatakan cukup baik. Maka dari itu penulis tertarik mengambil BPRS Ponorogo sebagai tempat penelitian. Periode

---

<sup>6</sup> Timotius Meliala, *Teori Motivasi Abraham H. Maslow dan Penerapannya dalam Manajemen*. 37.

penelitian yang digunakan digunakan dalam penelitian ini terhitung bulan Maret 2024.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo yang berjumlah 63 karyawan. Populasi dapat diartikan dengan sejumlah kumpulan unit yang akan diteliti oleh penulis baik dari karakteristi maupun cirinya. Populasi yaitu keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti dan hasil penelitian diberkakukan pada populasi tersebut.<sup>7</sup>

##### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang sifatnya bisa mewakili populasi tersebut secara keseluruhan.<sup>8</sup> Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau sampel jenuh dalam penelitian dikarenakan jumlah sampel merupakan jumlah keseluruhan populasi.<sup>9</sup> Hal ini dilakukan dikarenakan jumlah populasi relatif kecil atau peneliti menginginkan hasil penelitian dengan kesalahan yang sangat kecil.

Menurut Arikunto jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika

---

<sup>7</sup> Moh. Kasiran, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif* (Malang: UIN Maliki Press, 2010). 257.

<sup>8</sup> Ibid., 96.

<sup>9</sup> Ibid.

populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo yaitu sebanyak 63 orang responden.

**Tabel 3.2**  
**Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-Laki	33	47,6%
Perempuan	30	52,4%
Total	63	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Dari informasi yang terhimpun, ada total 63 responden yang terlibat dalam penelitian ini, dengan 33 (47,6%) diantaranya adalah laki-laki dan 30 (52,4%) sisanya adalah perempuan.

**Tabel 3.3**  
**Usia**

Usia	Jumlah	Prosentase
18-24	28	44,4%
25-31	22	34,9%
32-38	7	11,1%
39 >	6	9,5%
Total	63	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Menurut informasi yang dikumpulkan, dari total 63 responden, 28 (44,4%) berusia antara 18-24 tahun, 22 (34,9%) berusia antara 25-31 tahun, 7 (11,1%) berusia antara 32-38 tahun, dan 6 (9,5%) berusia 39 tahun ke atas.

#### **E. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber langsung dari lapangan. Sumber data primer meliputi tanggapan individu yang dikumpulkan melalui wawancara dengan narasumber atau informan dan data yang menggambarkan situasi atau kondisi yang terkait dengan isu yang diteliti. Dalam hal ini, peneliti meneliti pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

#### **F. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur standar yang sifatnya sistematis untuk mendapatkan data yang diinginkan.<sup>10</sup> Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu penyebaran angket. Teknik penyebaran angket yaitu memberikan daftar pertanyaan kepada para responden atau pada penelitian ini yakni karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo untuk mengetahui tanggapan secara objektif terhadap penelitian. Angket sendiri

---

<sup>10</sup> Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis* (Yogyakarta: Teras, 2011). 83.

merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi kemudian dikembalikan kepada peneliti.<sup>11</sup>

Teknis pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dimulai dengan menentukan informasi yang ingin dikumpulkan dan menentukan metode pengumpulan data pada bulan Maret 2024, kemudian menetapkan jangka waktu pengumpulan data yaitu selama 2 minggu di bulan Maret 2024. Selanjutnya datang ke lokasi penelitian untuk mengambil data yang diperlukan. Setelah itu, penyebaran angket dilakukan selama waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

#### **G. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan.<sup>12</sup> Salah satu instrumen yang umum digunakan oleh peneliti adalah kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi dan dikembalikan kepada peneliti. Tujuan dari kuesioner adalah untuk memperoleh informasi dari sampel populasi yang tersebar di suatu wilayah tertentu. Oleh karena itu, tidak memungkinkan bagi peneliti untuk bertemu langsung dengan responden karena keterbatasan waktu dan biaya.<sup>13</sup>

Penyusunan instrumen penelitian dimulai dari menetapkan variabel apa saja yang akan digunakan dalam penelitian. Kemudian dari variabel-variabel tersebut ditambah variabel operasional dan memberikan indikator yang akan

---

<sup>11</sup> Nasution, *Metode Research* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009). 128.

<sup>12</sup> *Ibid.*, 83.

<sup>13</sup> *Ibid.*

diukur. Dari indikator inilah yang kemudian akan menjadi acuan untuk membentuk pertanyaan dari angket atau kuisisioner. Untuk mempermudah dalam penyusunan pertanyaan maka dibuat kisi-kisi instrumen penelitian.<sup>14</sup>

Untuk skala pengukuran digunakan instrumen tertentu yang berbentuk angka agar lebih akurat dan efisien.<sup>15</sup> Pada penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena atau gejala yang telah ditetapkan oleh peneliti.<sup>16</sup>

Keterangan:

SS = Sangat Setuju diberi skor 4

ST = Setuju diberi skor 3

TS = Tidak Setuju diberi skor 2

STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Kuesioner yang berupa pertanyaan tersebut kemudian diberi tanggapan karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Kuesioner tersebut terdiri dari:

1. Bagian pertama berisi tentang identitas responden yang meliputi nama, usia dan jenis kelamin.
2. Bagian kedua berisi tentang petunjuk pengisian angket.
3. Bagian ketiga berisi pertanyaan.

---

<sup>14</sup> Ibid., 149.

<sup>15</sup> Ibid., 90.

<sup>16</sup> Ibid., 92.



## H. Validitas dan Reabilitas Instrumen

### 1. Validitas

Validitas adalah ukuran kemampuan dari instrumen penelitian dalam mengungkapkan data yang akan diteliti, sejauh mana data tersebut dapat mengukur.<sup>17</sup> Jika suatu instrumen valid hal itu bisa disebut dengan alat ukur yang digunakan dapat mengukur data dengan valid. Valid memiliki arti bahwa instrumen dapat digunakan untuk mengukur.<sup>18</sup>

### 2. Reabilitas

Reabilitas adalah tindakan dalam menguji alat tes atau instrumen penelitian bahwa alat tersebut dapat dipercaya dalam melakukan penelitian. Instrumen dikatakan memiliki kepercayaan jika hasil pengujian menunjukkan hasil tetap. Pengujian ini digunakan untuk menguji kestabilan data.<sup>19</sup>

## I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Penelitian ini menggunakan program SPSS dan Eviews 12 sebagai alat pengolah data statistic. SPSS dan Eviews 12 merupakan beberapa program komputer *statistic* yang memiliki fungsi untuk mempermudah dalam proses pengolahan data secara tepat dan akurat. Peneliti menggunakan dua program olah data statistic dikarenakan ada beberapa uji yang hanya bisa dilakukan pada satu program dan tidak bisa dilakukan di program yang lainnya. *Statistic*

---

<sup>17</sup> Ibid., 122.

<sup>18</sup> Ibid.

<sup>19</sup> Ibid., 126.

merupakan kegiatan mengumpulkan, meringkas, menyajikan, dan menganalisis data dengan metode tertentu yang kemudian diakhiri dengan menginterpretasikan data. Berikut langkah yang digunakan dalam analisis data kuantitatif:

## 1. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai dengan tujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dipakai untuk mengevaluasi sampel yang diambil berasal dari suatu populasi dengan distribusi spesifik, terutama distribusi normal dalam kasus ini.<sup>20</sup>

Berikut ini adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pengambilan keputusan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*:

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

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi apakah ada model tersebut terjadi perbedaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas

---

<sup>20</sup> Agus Widarjono, *Analisis Multivariat Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015). 79.

menyebabkan estimasi menjadi kurang efisien sehingga menyebabkan kesalahan dan mengganggu keakuratan hasil data.

$H_0$ : Varian residual homogen (tidak terjadi kasus heterokedastisitas)

$H_a$ : Varian residual tidak homogen (terjadi kasus heterokedastisitas)

Jika nilai signifikansi P-value  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima yang artinya varian residual homogen (tidak terjadi heterokedastisitas).

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui atau menguji pada suatu model regresi apakah ditemukannya korelasi antar variabel independen. Penelitian yang baik adalah pada uji regresi tidak terjadi kasus multikolinieritas.<sup>21</sup> Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF, jika nilai VIF  $< 10$  maka tingkat kolonieritas dapat ditoleransi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda memiliki tujuan untuk mengukur kekuatan hubungan dari dua variabel atau lebih. Selain itu, analisis regresi linier berganda juga bertujuan untuk menunjukkan arah hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Hasil dari analisis regresi merupakan koefisien

---

<sup>21</sup> Ibid., 124.

untuk tiap variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.<sup>22</sup>

Tujuan menghitung koefisien regresi adalah untuk meminimalkan penyimpangan antara nilai aktual dan nilai estimasi variabel terikat. Pada penelitian ini memiliki variabel intervening berupa Motivasi sehingga diperlukan dua persamaan atau jalur dalam menganalisis regresi linear berganda. Persamaan yang pertama yaitu pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2) terhadap Motivasi (Z) dan persamaan yang kedua yaitu Latar Belakang Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$$\text{Motivasi (Z)} = b_{21} X_1 + b_{22} X_2 + e_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = b_{11} X_1 + b_{12} X_2 + b_{13} Z + e_1$$

Dimana:

$b$  : *Unstandardized coefficients B*

$X_1$  : Latar Belakang Pendidikan

$X_2$  : Pengalaman Kerja

$Z$  : Motivasi

$Y$  : Kinerja Karyawan

$e$  : *Standard error*

### 3. Uji Hipotesis

<sup>22</sup> Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004).

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui secara individual atau parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen.<sup>23</sup> Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,<sup>24</sup> artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,<sup>25</sup> artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini derajat kepercayaan sebesar 5%.<sup>26</sup> Kemudian nilai hasil signifikansi F dibandingkan dengan 0,05. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Maka variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen.

---

<sup>23</sup> Ibid.

<sup>24</sup> Ridwan, *Dasar-Dasar Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2014). 210.

<sup>25</sup> Ibid., 211

<sup>26</sup> Anghita, *Aplikasi Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2018). 101.

2) Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat memperlihatkan bagaimana tingkat hubungan variabel-variabel yang ada yaitu variabel dependen dan variabel independen dan melihat seberapa besar kecilnya andil variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi relatif kecil, hanya berkisar antara nol dan satu sehingga variabel independen hanya mampu menjelaskan variabel dependen dengan batas yang sempit. Hasil yang semakin mendekati satu bermakna variabel independen memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan dalam prediksinya pada variabel dependen.<sup>27</sup>

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menentukan hubungan sebab-akibat langsung dan tidak langsung di antara variabel, di mana beberapa variabel bertindak sebagai penyebab variabel lainnya.<sup>28</sup> Ini adalah metode yang digunakan dalam model kausal yang dirumuskan oleh peneliti

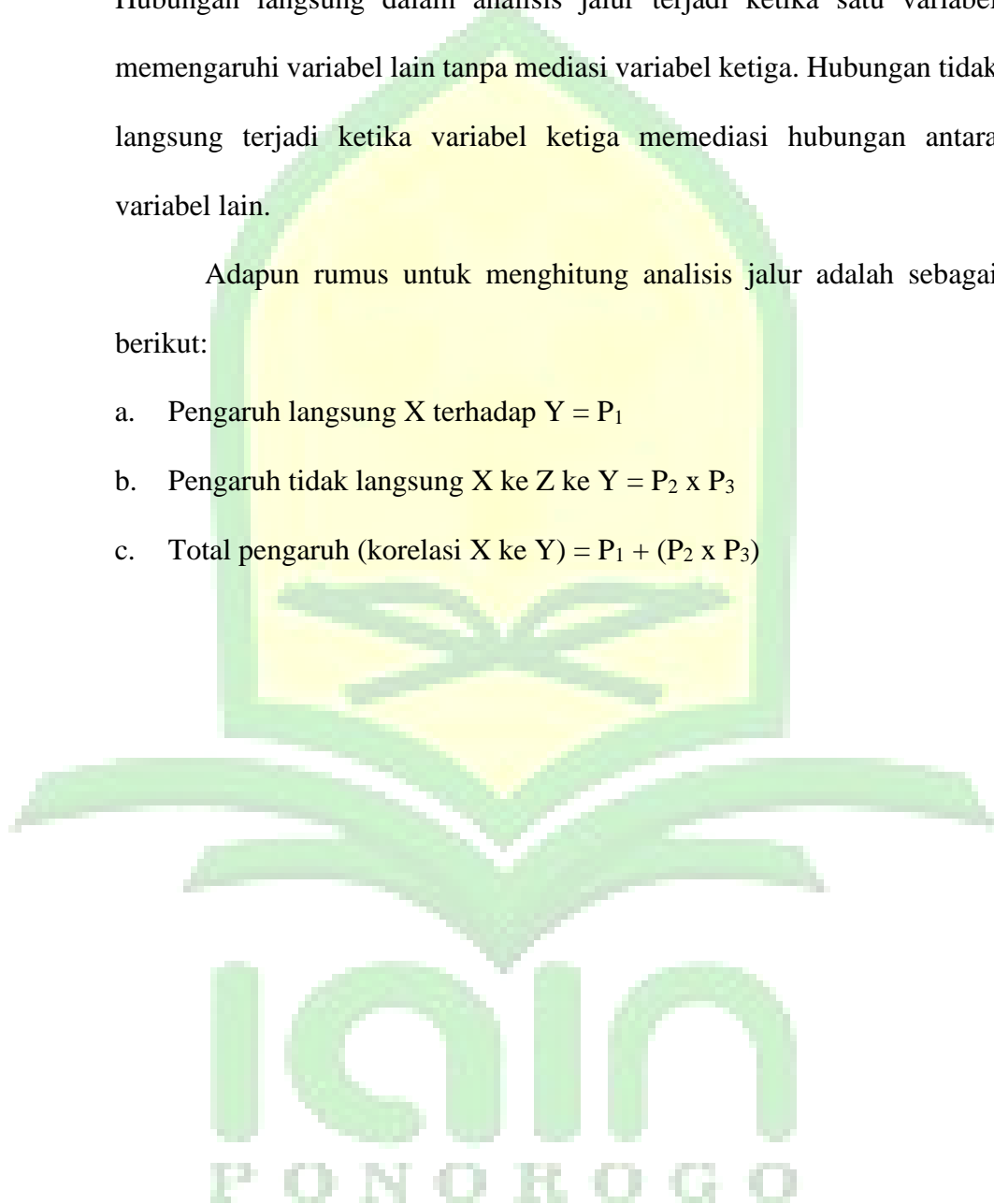
<sup>27</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Makassar: Lembaga perpustakaan dan penerbitan, 2017). 284.

<sup>28</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* (Semarang: Undip Semarang, 2013). 236.

berdasarkan landasan teori dan keahlian mereka.<sup>29</sup> Dalam penelitian ini, analisis jalur dilakukan dengan menggunakan perkalian koefisien regresi. Hubungan langsung dalam analisis jalur terjadi ketika satu variabel memengaruhi variabel lain tanpa mediasi variabel ketiga. Hubungan tidak langsung terjadi ketika variabel ketiga memediasi hubungan antara variabel lain.

Adapun rumus untuk menghitung analisis jalur adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung X terhadap Y =  $P_1$
- b. Pengaruh tidak langsung X ke Z ke Y =  $P_2 \times P_3$
- c. Total pengaruh (korelasi X ke Y) =  $P_1 + (P_2 \times P_3)$



---

<sup>29</sup> Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016). 148.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo**

BPRS Mitra Mentari Sejahtera merupakan perusahaan perbankan syariah yang memberikan layanan simpanan dan tabungan serta pembiayaan syariah di Kabupaten Ponorogo. PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera atau dikenal juga dengan nama “Bank Mitra Syariah” merupakan salah satu Badan Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) yang bergerak di bidang keuangan dan telah mendapatkan kepercayaan.<sup>1</sup>

Bank Mitra Syariah memperoleh persetujuan prinsip dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada bulan November 2015 dan disahkan oleh Notaris H. Romlan, S.H pada tanggal 12 Maret 2016. Izin usaha PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera diterbitkan pada tanggal 28 November 2016. dan mulai beroperasi pertama kali pada tanggal 13 Desember 2016.<sup>2</sup>

Sepanjang keberadaannya, Bank Mitra Syariah telah menjalin kerjasama dengan beberapa lembaga yang berada di bawah naungan Badan Amal Usaha Muhammadiyah (AUM), antara lain RSUM Muhammadiyah Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, RSUA Aisyiah Ponorogo, Surya Mart Ponorogo, PAUD-TK Aisyiah, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, serta sekolah menengah

---

<sup>1</sup> Luki Hendra Hermawan, Wawancara dengan Kabag Operasional BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

<sup>2</sup> Ibid.



atas/kejuruan di lingkungan Muhammadiyah, masjid, serta para pelaku usaha makro dan mikro yang telah menjalin kerjasama dan menjadi nasabah Bank Mitra Syariah.<sup>3</sup>

Sebagai salah satu badan usaha “termuda” milik Kabupaten Ponorogo, Bank Mitra Syariah saat ini memiliki 63 orang staf yang kompeten dan berkomitmen untuk melaksanakan syariat Islam, menjalankan tugasnya secara profesional dan semaksimal kemampuan untuk mengemban misi utamanya yang merupakan misi dakwah Islam.<sup>4</sup>

## **2. Visi, Misi dan Tujuan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo**

### **a. Visi**

Visi BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo adalah menjadi lembaga keuangan syariah terbaik di Jawa Timur.

### **b. Misi**

Misi BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo adalah mengembangkan perekonomian nasional melalui penguatan ekonomi syariah di Jawa Timur.

### **c. Tujuan**

Tujuan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo adalah memberikan pelatihan perbankan sesuai dengan standar syariah Islam untuk membantu pemerintah daerah Ponorogo dan khususnya masyarakat muslim di Kabupaten Ponorogo.<sup>5</sup>

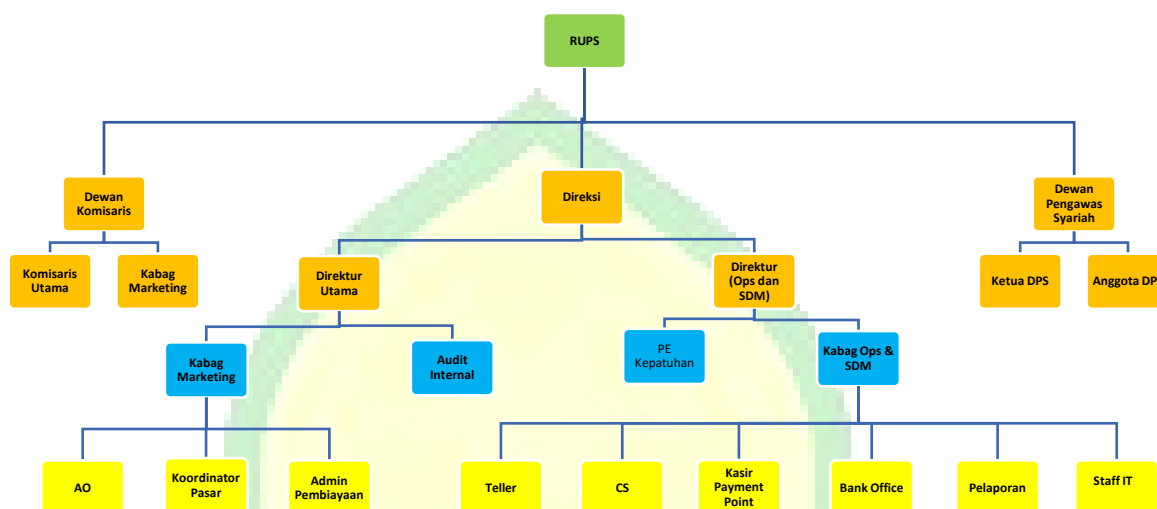
---

<sup>3</sup> Ibid., 211.

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Ibid., 220.

### 3. Struktur Organisasi BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo



Sumber: <https://mitrasyariahbank.com/>

**Gambar 4.1**

#### Struktur Organisasi

### B. Hasil Pengujian Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 30 responden. Pada uji validitas dan reabilitas digunakan 30 responden dikarenakan dengan jumlah ini maka distribusi nilai akan lebih mendekati kurva normal. Kedua uji ini dilakukan di awal penelitian sebelum melakukan uji-uji yang lain agar mendapatkan item pertanyaan valid dan reliabel. Jika instrumen telah valid dan reliabel maka data yang didapatkan juga valid dan reliabel.

#### 1. Uji Validitas

Validitas menentukan derajat efektivitas suatu instrumen jika nilai efektivitasnya tinggi maka instrumen keuangan tersebut dikatakan valid atau efektif.<sup>6</sup> Sebaliknya produk yang nilai validitasnya rendah dinyatakan tidak sah atau valid.

Dalam penelitian ini, pentingnya tingkat signifikansi 5% digunakan untuk menentukan pemilihan item. Item dengan probabilitas di bawah 0,05 dianggap tidak memenuhi kriteria dan dihapus dari penelitian. Validitas dinyatakan jika nilai  $r$  hitung melebihi  $r$  tabel setelah pengujian dilakukan dengan membandingkannya.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Latar Belakang Pendidikan**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,449	0,361	Valid
2	0,402	0,361	Valid
3	0,647	0,361	Valid
4	0,729	0,361	Valid
5	0,619	0,361	Valid
6	0,629	0,361	Valid
7	0,723	0,361	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Dari data tabel 4.1, terlihat bahwa variabel latar belakang pendidikan memperlihatkan validitas yang memenuhi standar untuk semua pertanyaan kuesioner yang memiliki koefisien korelasi melebihi nilai kritis. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam alat

---

<sup>6</sup> Ibid.

penelitian dapat berhasil mengukur pengetahuan. Pengujian validitas ini juga menunjukkan keakuratan alat dalam pengukuran.

Data yang tertera dalam tabel 4.2 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memenuhi syarat validitas untuk semua pertanyaan dalam kuesioner yang memiliki koefisien korelasi lebih tinggi daripada nilai yang telah ditentukan dalam tabel korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam alat penelitian dapat berhasil digunakan untuk mengukur pengetahuan, karena uji validitas ini juga mencerminkan akurasi instrumen tersebut.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,476	0,361	Valid
2	0,625	0,361	Valid
3	0,608	0,361	Valid
4	0,820	0,361	Valid
5	0,761	0,361	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Dari data tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki kriteria validitas yang terpenuhi untuk semua pernyataan dalam kuesioner, yang memiliki koefisien korelasi lebih tinggi dari nilai kritis yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam instrumen penelitian dapat diandalkan untuk mengukur pengetahuan, dengan uji validitas ini juga mengonfirmasi ketepatan instrumen tersebut.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,401	0,361	Valid
2	0,765	0,361	Valid
3	0,566	0,361	Valid
4	0,728	0,361	Valid
5	0,666	0,361	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,610	0,361	Valid
2	0,521	0,361	Valid
3	0,600	0,361	Valid
4	0,898	0,361	Valid
5	0,696	0,361	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Dari data yang tertera di table 4.4, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memenuhi standar validitas untuk semua pertanyaan dalam kuesioner yang memiliki koefisien korelasi melebihi nilai ambang batas yang ditetapkan. Ini menandakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam instrumen penelitian dapat diandalkan untuk mengevaluasi pengetahuan, karena uji validitas ini mencerminkan keakuratan instrumen tersebut.

## 2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah tindakan dalam menguji alat tes atau instrumen penelitian bahwa alat tersebut dapat dipercaya dalam melakukan penelitian. Instrumen dikatakan memiliki kepercayaan jika hasil pengujian menunjukkan hasil tetap.<sup>7</sup> Data dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	0,717	0,6	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,681	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,620	0,6	Reliabel
Motivasi	0,676	0,6	Reliabel

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan data pada table 4.5, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel latar belakang pendidikan adalah 0,717, pengalaman kerja 0,681, kinerja karyawan 0,620, dan motivasi 0,676. Kesimpulannya, kuesioner ini dapat dianggap reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel melebihi 0,6. Artinya, konsistensi data terpenuhi, menyiratkan bahwa jawaban yang diberikan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi jika ditanyakan kembali. Konsistensi ini mengindikasikan keandalan instrumen penelitian yang dapat diandalkan.

<sup>7</sup> Ibid.

### C. Hasil Pengujian Deskriptif

Uji deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi dari sebuah informasi, sehingga informasi tersebut dapat dipahami dengan lebih mudah. Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan Eviews dan SPSS. Tabel dari analisis deskriptif dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Latar Belakang Pendidikan	63	20.00	28.00	25.1587	2.31549
Pengalaman Kerja	63	13.00	20.00	17.5556	1.87322
Kinerja Karyawan	63	14.00	20.00	18.2857	1.64050
Motivasi	63	16.00	20.00	18.6190	1.23691
Valid N (listwise)	63				

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Dari hasil analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil deskriptif masing-masing variabel sebagai berikut:

#### 1. Variabel (X1) Latar Belakang Pendidikan

Pada variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) memiliki nilai *minimum* sebesar 20 yang artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah terhadap Variabel Latar Belakang Pendidikan adalah 20. Nilai *maksimum* sebesar 28 yang artinya bahwa dari seluruh responden nilai tertinggi yang diberikan pada variabel Latar Belakang Pendidikan adalah 28. Nilai *mean* dalam varibael Latar Belakang Pendidikan sebesar

25.15 artinya bahwa dari seluruh responden memberikan jawaban terhadap Latar Belakang Pendidikan rata-rata responden memberikan penilaian sebesar tersebut. Hal ini juga didapatkan perhitungan standar deviasi sebesar 2.31 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel Latar Belakang Pendidikan sebesar 2.31 dari 63 responden.

## 2. Variabel (X2) Pengalaman Kerja

Pada variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai *minimum* sebesar 13 yang artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah terhadap Variabel Pengalaman Kerja adalah 13. Nilai *maksimum* sebesar 20 yang artinya bahwa dari seluruh responden nilai tertinggi yang diberikan pada variabel Pengalaman Kerja adalah 20. Nilai *mean* dalam variabel Pengalaman Kerja sebesar 17.55 artinya bahwa dari seluruh responden memberikan jawaban terhadap Pengalaman Kerja rata-rata responden memberikan penilaian sebesar tersebut. Hal ini juga di dapatkan perhitungan standar deviasi sebesar 1.87 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel Pengalaman Kerja sebesar 1.87 dari 63 responden.

## 3. Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *minimum* sebesar 14 yang artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah terhadap Variabel Kinerja Karyawan adalah 14. Nilai *maksimum* sebesar 20 yang artinya bahwa dari seluruh responden nilai tertinggi yang diberikan pada variabel Kinerja Karyawan adalah 20. Nilai *mean* dalam



variabel Kinerja Karyawan sebesar 18.28 artinya bahwa dari seluruh responden memberikan jawaban terhadap Kinerja Karyawan rata-rata responden memberikan penilaian sebesar tersebut. Hal ini juga di dapatkan perhitungan standar deviasi sebesar 1.64 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel Kinerja Karyawan sebesar 1.64 dari 63 responden.

#### 4. Variabel (Z) Motivasi

Pada variabel Motivasi (Z) memiliki nilai *minimum* sebesar 16 yang artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah terhadap Variabel Motivasi adalah 16. Nilai *maksimum* sebesar 20 yang artinya bahwa dari seluruh responden nilai tertinggi yang diberikan pada variabel Motivasi adalah 20. Nilai *mean* dalam variabel Motivasi sebesar 18.61 artinya bahwa dari seluruh responden memberikan jawaban terhadap Motivasi rata-rata responden memberikan penilaian sebesar tersebut. Hal ini juga di dapatkan perhitungan standar deviasi sebesar 1.23 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel Motivasi sebesar 1.23 dari 63 responden.

Adapun Tabel Skor dalam masing-masing variabel sebagai berikut:

##### 1. Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.7 diketahui bahwa total keseluruhan indikator latar belakang pendidikan yakni 1585 dimana indikator yang paling tertinggi sebesar 247 dan yang paling rendah memiliki nilai total 201.

**Tabel 4.7**  
**Skor Variabel Latar Belakang Pendidikan**

Jawaban Responden	1	2	3	4	Jumlah
1	0	0	5	58	247
2	0	0	10	53	242
3	0	5	18	40	224
4	0	13	25	25	201
5	0	0	20	43	232
6	0	0	29	34	223
7	0	6	24	33	216
<b>Total</b>					<b>1585</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

## 2. Pengalaman Kerja

**Tabel 4.8**  
**Skor Variabel Pengalaman Kerja**

Jawaban Responden	1	2	3	4	Jumlah
1	0	8	27	28	209
2	0	2	12	49	236
3	0	2	22	39	226
4	0	4	26	33	218
5	0	4	27	32	217
<b>Total</b>					<b>1106</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.8 diketahui bahwa total keseluruhan indikator pengalaman kerja yakni 1106 dimana indikator yang paling tertinggi terletak pada sebesar 236 dan yang paling rendah memiliki nilai total 209.

## 3. Kinerja Karyawan

**Tabel 4.9**  
**Skor Variabel Kinerja Karyawan**

Jawaban Responden	1	2	3	4	Jumlah
1	0	0	18	45	234
2	0	2	16	45	232
3	0	2	29	32	219
4	0	2	17	44	231
5	0	2	12	49	236
<b>Total</b>					<b>1152</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 diketahui bahwa total keseluruhan indikator kinerja karyawan yakni 1152 dimana indikator yang paling tertinggi sebesar 234 dan yang paling rendah memiliki nilai total 219.

## 4. Motivasi

**Tabel 4.10**  
**Skor Variabel Motivasi**

Jawaban Responden	1	2	3	4	Jumlah
1	0	0	39	24	213
2	0	0	7	56	245
3	0	0	19	44	233
4	0	0	8	55	244
5	0	0	14	49	238
<b>Total</b>					<b>1173</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.10 diketahui bahwa total keseluruhan indikator motivasi yakni 1173 dimana indikator yang paling tertinggi sebesar 245 dan yang paling rendah memiliki nilai total 213.

#### D. Hasil Pengujian Hipotesis

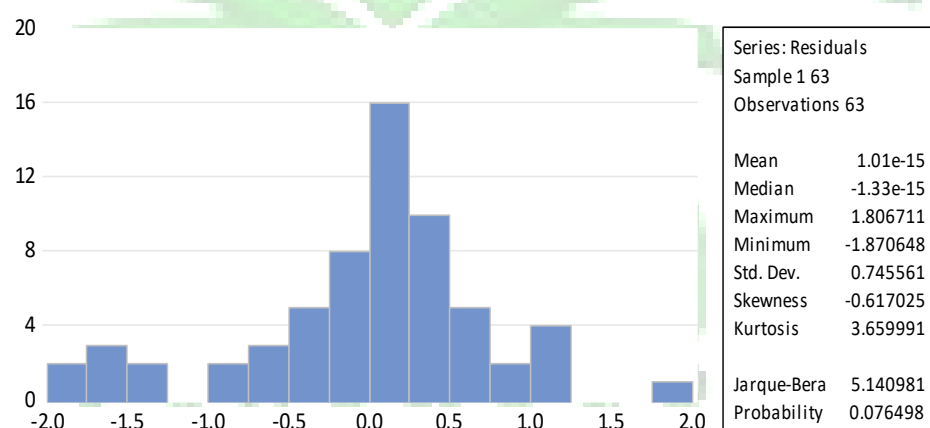
##### 1. Uji Asumsi Klasik

###### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi apakah residu memiliki distribusi yang normal.<sup>8</sup> Suatu model regresi yang efektif dianggap memiliki residu yang terdistribusi secara normal. Ketika nilai signifikansi lebih besar dari *alpha*, kita menerima  $H_0$ , maka residu tersebut memiliki distribusi normal.

##### 1) Model I (Latar Belakang Pendidikan X1 dan Pengalaman Kerja X2 Terhadap Motivasi Z)

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas Model I**



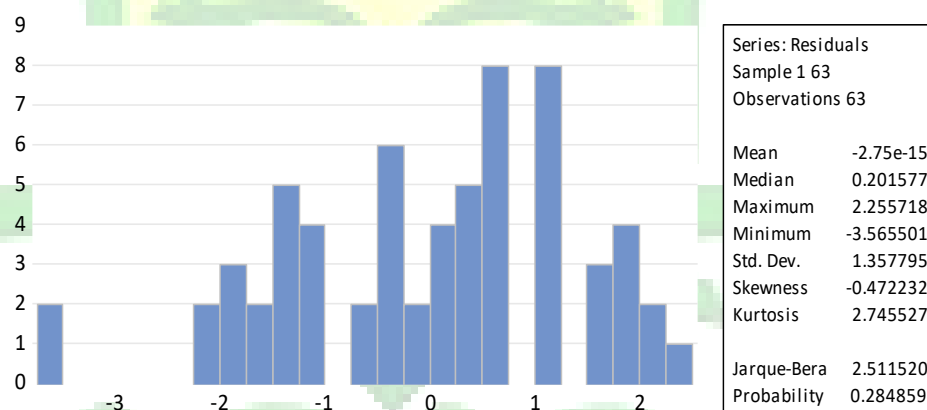
*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

<sup>8</sup> Ibid.

Berdasarkan informasi yang tertera dalam tabel, jika nilai probabilitas sebesar 0.07, yang lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa distribusi residu cenderung normal atau uji normalitas terpenuhi. Ini mengindikasikan bahwa residu mengikuti pola distribusi normal dan data tersebar merata, sehingga dapat dianggap mewakili populasi. Hal ini penting karena statistik umumnya membutuhkan bahwa ciri dan karakteristik populasi harus berdistribusi normal.

2) **Model II (Latar Belakang Pendidikan X1, Pengalaman Kerja X2, dan Motivasi Z Terhadap Kinerja Karyawan Y)**

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas Model II**



*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas sebesar 0.284 lebih besar dari 0.05, yang menunjukkan bahwa residu berdistribusi normal atau uji normalitas terpenuhi. Ini berarti residu tersebut berdistribusi normal dan datanya tersebar merata, sehingga dapat mewakili

populasi. Hal ini penting karena dalam statistik, umumnya populasi harus memiliki distribusi normal agar karakteristik dan ciri-cirinya dapat diandalkan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi berganda.<sup>9</sup> *Variance Inflation Factor* (VIF) digunakan sebagai metode pengukuran untuk mengevaluasi adanya multikolinieritas. Apabila nilai VIF kurang dari 10, maka hipotesis nol diterima, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam model.

1) **Model I (Latar Belakang Pendidikan X1 dan Pengalaman Kerja X2 Terhadap Motivasi Z)**

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Model I**

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Latar Belakang Pendidikan	.929	1.076
	Pengalaman Kerja	.929	1.076

a. Dependen Variable: Motivasi

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

<sup>9</sup> Ibid.

Dari hasil pengecekan multikolinieritas sebelumnya, disimpulkan bahwa nilai VIF untuk variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja adalah 1.076, yang berada di bawah batas 10. Hal ini menunjukkan absennya multikolinieritas dalam model. Dengan demikian, analisis regresi menyiratkan bahwa tidak ada keterkaitan linier yang signifikan antara variabel independen. Kehadiran keterkaitan yang signifikan akan mengakibatkan masalah kolinearitas sempurna, yang pada gilirannya akan menghambat estimasi koefisien regresi.

2) **Model II (Latar Belakang Pendidikan X1, Pengalaman Kerja X2, dan Motivasi Z Terhadap Kinerja Karyawan Y)**

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Model II**

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Latar Belakang Pendidikan	.929	1.077
	Pengalaman Kerja	.870	1.149
	Motivasi	.928	1.077

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Dari hasil pengujian, nilai VIF untuk variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi masing-masing adalah 1.077, 1.149, dan 1.077, yang semuanya kurang dari 10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang

signifikan. Oleh karena itu, dalam interpretasi regresi, tidak terdapat hubungan linier yang kuat antara variabel independen. Kehadiran hubungan yang kuat akan mengakibatkan masalah kolinearitas, yang menghambat estimasi koefisien regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

1) **Model I (Latar Belakang Pendidikan X1 dan Pengalaman Kerja X2 Terhadap Motivasi Z)**

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Model I**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.711	1.245		.571	.570
	Latar Belakang Pendidikan	.028	.043	.085	.637	.526
	Pengalaman Kerja	-.028	.054	-.070	-.523	.603

a. Dependen Variable: ABS\_RES1

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja melebihi 0,05. Ini menunjukkan bahwa kita dapat menerima  $H_0$ , menandakan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas yang signifikan atau bahwa uji heteroskedastisitas tidak menemukan bukti yang cukup untuk menolak  $H_0$ . Oleh karena itu, tidak ada pelanggaran terhadap asumsi klasik dari model regresi yang



mengharuskan homoskedastisitas. Memastikan homoskedastisitas sangat penting untuk memastikan keakuratan model regresi yang digunakan.

**2) Model II (Latar Belakang Pendidikan X1, Pengalaman Kerja X2, dan Motivasi Z Terhadap Kinerja Karyawan Y)**

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Model II**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.691	2.059		.336	.738
Latar Belakang Pendidikan	.080	.077	.155	1.046	.300
Pengalaman Kerja	-.153	.077	-.304	-1.978	.053
Motivasi	.099	.100	.130	.997	.323

a. Dependen Variable: ABS\_RES2

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi melebihi 0,05. Ini menunjukkan bahwa kita dapat menerima  $H_0$ , menandakan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas yang signifikan atau bahwa uji heteroskedastisitas tidak menemukan bukti yang cukup untuk menolak  $H_0$ . Oleh karena itu, tidak ada pelanggaran terhadap asumsi klasik dari model regresi yang mengharuskan

homoskedastisitas. Memastikan homoskedastisitas sangat penting untuk memastikan keakuratan model regresi yang digunakan.

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh terhadap antara variabel independen dengan variabel dependen.

### a. Model I (Latar Belakang Pendidikan X1 dan Pengalaman Kerja X2 Terhadap Motivasi Z)

**Tabel 4.17**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model I**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.261	1.972		7.739	<,001
	Latar Belakang Pendidikan	.014	.069	.026	.198	.844
	Pengalaman Kerja	.172	.085	.260	2.016	.048

a. Dependen Variable: Motivasi

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel yang ditampilkan 4.17, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Z = 15.261 + 0.014 X1 + 0.172 X2 + error$$

- 1) Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 15.261 maka bisa diartikan bahwa jika variabel independen naik satu satuan secara rerata, maka variabel dependen akan meningkat sebesar 15.261.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar 0.014, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variabel Z juga ikut meningkat sebesar 0.014, begitu juga sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel X2 sebesar 0.172, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka variabel Z juga ikut meningkat sebesar 0.172, begitu juga sebaliknya.

**b. Model II (Latar Belakang Pendidikan X1, Pengalaman Kerja X2, dan Motivasi Z Terhadap Kinerja Karyawan Y)**

**Tabel 4.18**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model II**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.070	3.203		2.207	.031
	Latar Belakang Pendidikan	.398	.079	.562	5.029	<.001
	Pengalaman Kerja	-.060	.101	-.069	-.595	.554
	Motivasi	.121	.148	.091	.815	.418

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.18, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 7.070 + 0.398 X_1 + (-) 0.060 X_2 + 0.121 Z + error$$

- 1) Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 7.070 maka bisa diartikan bahwa jika variabel independen naik satu satuan secara rerata, maka variabel dependen akan meningkat sebesar 7.070.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0.398, maka bisa diartikan bahwa jika variabel  $X_1$  meningkat maka variabel  $Y$  juga ikut meningkat sebesar 0.398, begitu juga sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  bernilai negative (-) sebesar -0.060, maka bisa diartikan bahwa jika variabel  $X_2$  meningkat maka variabel  $Y$  akan menurun sebesar -0.060, begitu juga sebaliknya.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel  $Z$  sebesar 0.121, maka bisa diartikan bahwa jika variabel  $Z$  meningkat maka variabel  $Y$  juga ikut meningkat sebesar 0.121, begitu juga sebaliknya.

### 3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menilai apakah variabel independen dalam model regresi memiliki dampak parsial terhadap variabel dependen.<sup>10</sup> Jika nilai t yang dihitung melebihi nilai t yang ditentukan, maka hasil regresi dianggap signifikan; sebaliknya, jika tidak, hasilnya dianggap tidak signifikan. Pengujian t tabel dilakukan menggunakan formula tertentu:

---

<sup>10</sup> Ibid.

$$t = a/2; n-k-1$$

$$t = 0.05/2 ; 63-2-1$$

$$t = 0.025 ; 60$$

Keterangan:

n= sampel

k= jumlah variabel

a=0.05 = tingkat kepercayaan 95%

Sehingga hasil t tabel yang diperoleh untuk model I adalah 2,000 dan t tabel untuk model II adalah 2,000. Cara untuk mengetahuinya dilihat dari t hitung lebih besar dari t tabel maka uji regresi dikatakan signifikan atau dengan melihat nilai signifikasinya. Jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel independen. Hasil dari penelitian dari uji t hitung sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji t Model I**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.261	1.972		7.739	<,001
	Latar Belakang Pendidikan	.014	.069	.026	.198	.844
	Pengalaman Kerja	.172	.085	.260	2.016	.048

a. Dependen Variable: Motivasi

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Dari tabel 4.19 menunjukkan hasil pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

- a. Pengujian X1 terhadap Z menghasilkan nilai sig  $0,844 > 0,05$  dan t hitung sebesar  $0,198 < 2,000$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara X1 terhadap Z.
- b. Pengujian X2 terhadap Z menghasilkan nilai sig  $0,048 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $2,016 > 2,000$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan terdapat pengaruh signifikan antara X2 terhadap Z.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji t Model II**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.070	3.203		2.207	.031
	Latar Belakang Pendidikan	.398	.079	.562	5.029	<,001
	Pengalaman Kerja	-.060	.101	-.069	-.595	.554
	Motivasi	.121	.148	.091	.815	.418

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.20 menunjukkan hasil pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

- a. Pengujian X1 terhadap Y menghasilkan nilai sig  $0,00 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $5,029 > 2,000$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara X1 terhadap Y.
- b. Pengujian X2 terhadap Y menghasilkan nilai sig  $0,55 > 0,05$  dan t hitung sebesar  $0,595 < 2,000$  hal ini berarti  $H_0$  diterima dan tidak terdapat pengaruh signifikan antara X2 terhadap Y.
- c. Pengujian Z terhadap Y menghasilkan nilai sig  $0,41 > 0,05$  dan t hitung sebesar  $0,815 < 2,000$  hal ini berarti  $H_0$  diterima dan tidak terdapat pengaruh signifikan antara Z terhadap Y.

#### 4. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui sebuah tafsiran parameter secara bersama-sama yang artinya seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.<sup>11</sup> Rumus F tabel:

$$Df = n - k - 1$$

Keterangan:

N = jumlah responden

K = jumlah variabel bebas

---

<sup>11</sup> Ibid

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji F Model II**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.812	2	3.406	2.321	.107 <sup>b</sup>
	Residual	88.045	60	1.467		
	Total	94.857	62			

a. Dependen Variable: Motivasi

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

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel di 4.21, hasil pengujian uji F terlihat bahwa nilai uji F hitung sebesar 2,321 sehingga nilai F hitung diketahui F tabelnya sebesar 3,150. Maka  $F_{hitung} < F_{tabel}$  sehingga dikatakan variabel tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat diambil kesimpulan  $F_{hitung} 2,321 < 3,150$  maka latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

Berdasarkan tabel di 4.22, hasil pengujian uji F terlihat bahwa nilai uji F hitung sebesar 9,042 sehingga nilai F hitung diketahui F tabelnya sebesar 2,760. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga dikatakan variabel berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat diambil kesimpulan  $F_{hitung} 9,042 > 2,760$  maka latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji F Model II**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.553	3	17.518	9.042	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	114.304	59	1.937		
	Total	166.857	62			

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

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

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

**5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Dalam penelitian ini, tujuan dari pengujian koefisien determinasi (R square) adalah untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen.<sup>12</sup> Berikut adalah hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini:

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Model I**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.268 <sup>a</sup>	.072	.041	1.21137

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

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

<sup>12</sup> Ibid.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4.23, nilai R-square 0.072 atau 7,2%, hal tersebut menandakan bahwa variabel X1 dan X2 mampu menjelaskan variabel Z sebesar 7,2%. Sedangkan sisanya 92,8% dijelaskan oleh variabel lain.

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Model II**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 <sup>a</sup>	.315	.280	1.39189

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

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4.24, nilai R-square 0.315 atau 31,5%, hal tersebut menandakan bahwa variabel X1, X2 dan Z mampu menjelaskan variabel Y sebesar 31,5%. Sedangkan sisanya 68,5% dijelaskan oleh variabel lain.

### **E. Hasil Pengujian Analisis Jalur**

Analisis jalur adalah metode yang tepat untuk memverifikasi atau menguji teori sebab-akibat, daripada sekadar mengembangkan teori semacam itu.<sup>13</sup> Melalui analisis jalur, kita dapat mengevaluasi pola keterkaitan antar variabel serta menilai dampak langsung dan tidak langsung dari sejumlah variabel independen. Keberhasilan analisis jalur sangat bergantung pada

<sup>13</sup> Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. 105.

kevalidan teori yang menjadi dasarnya. Teori yang tidak sesuai dengan model yang kita gunakan akan menghasilkan penemuan yang kurang berarti.

### 1. Model I (Latar Belakang Pendidikan X1 dan Pengalaman Kerja X2 Terhadap Motivasi Z)

**Tabel 4.25**  
**Hasil Pengujian Model I**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.261	1.972		7.739	<,001
	Latar Belakang Pendidikan	.014	.069	.026	.198	.844
	Pengalaman Kerja	.172	.085	.260	2.016	.048

a. Dependen Variable: Motivasi

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Dari tabel 4.25 terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel, latar belakang pendidikan adalah 0,844 lebih besar dari 0,05 maka dalam model regresi 1, variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi (Z). Variabel pengalaman kerja adalah 0,048 lebih kecil dari 0,05 maka dalam model regresi 1, variabel Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi (Z).

**Tabel 4.26**  
**Hasil Pengujian Model I**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.268 <sup>a</sup>	.072	.041	1.21137

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

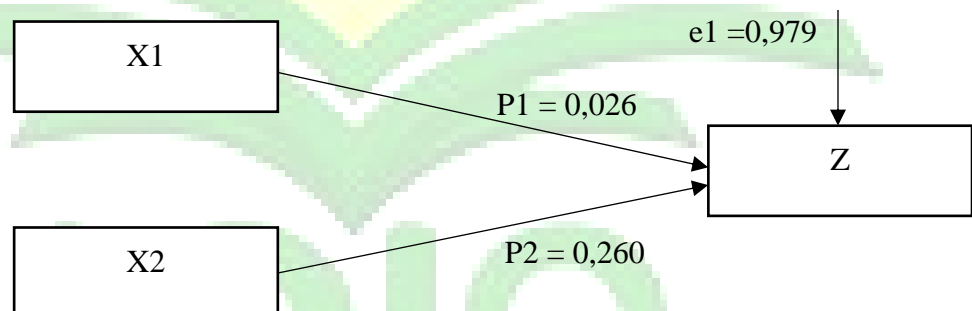
*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4.26, nilai R-square 0.072 atau 7,2%, hal tersebut menandakan bahwa variabel X1 dan X2 mampu menjelaskan variabel Z sebesar 7,2%. Sedangkan sisanya 92,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Rumus untuk menghitung e1 adalah sebagai berikut:

$$e1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e1 = \sqrt{(1 - 0.041)} = 0,979$$



**Gambar 4.2**  
**Hubungan Struktur Variabel X1 dan X2 Terhadap Z**

Keterangan :

P1, P2 : Nilai *path* atau jalur

Berdasarkan data dalam Tabel 4.26, jalur pertama menunjukkan bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi (Z) sedangkan variabel Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi (Z), dengan koefisien beta standar sebesar 0,026 untuk X1 dan 0,260 untuk X2. Ini berarti bahwa jika latar belakang pendidikan meningkat 1%, maka motivasi akan menurun sebesar 2,6%, dan jika pengalaman kerja meningkat 1%, maka motivasi akan meningkat sebesar 26%.

## 2. Model II (Latar Belakang Pendidikan X1, Pengalaman Kerja X2, dan Motivasi Z Terhadap Kinerja Karyawan Y)

**Tabel 4.27**  
**Hasil Pengujian Model II**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.070	3.203		2.207	.031
	Latar Belakang Pendidikan	.398	.079	.562	5.029	<.001
	Pengalaman Kerja	-.060	.101	-.069	-.595	.554
	Motivasi	.121	.148	.091	.815	.418

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel, latar belakang pendidikan adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka dalam

model regresi 2, variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel pengalaman kerja adalah 0,554 lebih besar dari 0,05 maka dalam model regresi 2, variabel Pengalaman Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel motivasi adalah 0,418 lebih besar dari 0,05 maka dalam model regresi 2, variabel Motivasi (Z) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4.28, nilai R-square 0.315 atau 31,5%, hal tersebut menandakan bahwa variabel X1, X2 dan Z mampu menjelaskan variabel Y sebesar 31,5%. Sedangkan sisanya 68,5% dijelaskan oleh variabel lain.

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Model II**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 <sup>a</sup>	.315	.280	1.39189

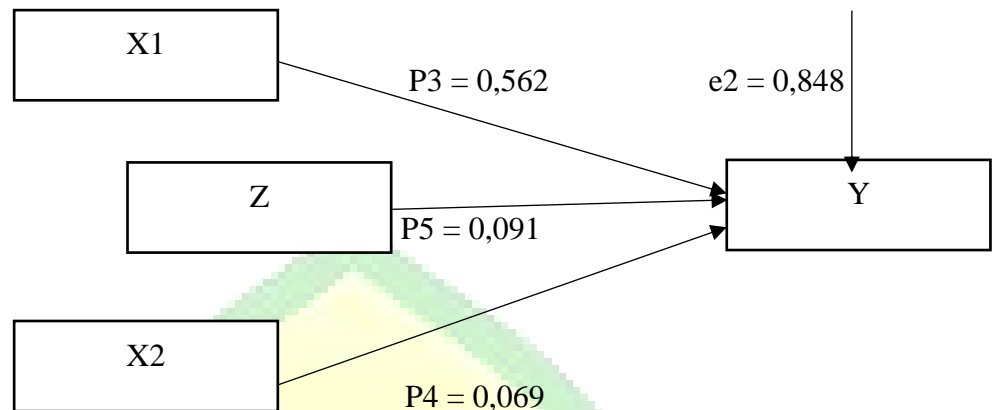
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

Rumus untuk menghitung e1 adalah sebagai berikut:

$$e2 = \sqrt{1 - R^2}$$

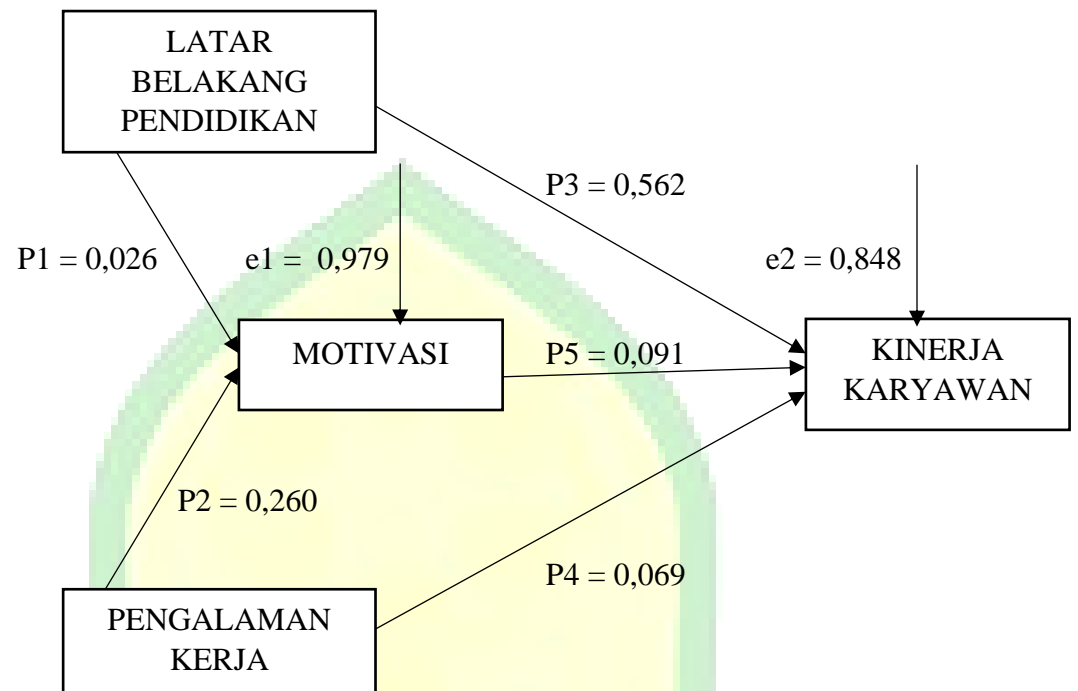
$$e2 = \sqrt{1 - 0,280} = 0,848$$



**Gambar 4.3**  
**Hubungan Struktur Variabel X1, X2, dan Z Terhadap Y**

Berdasarkan data dalam Tabel 4.26, jalur kedua menunjukkan bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), variabel Pengalaman Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan variabel Motivasi (Z) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan koefisien beta standar sebesar 0,562 untuk X1, 0,069 untuk X2 dan 0,091 untuk Z. Ini berarti bahwa jika latar belakang pendidikan meningkat 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 56,2%, jika pengalaman kerja meningkat 1%, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 6,9%, dan jika motivasi meningkat 1%, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 9,1%.

Dari analisis statistik, didapati bahwa koefisien jalur untuk sub-struktur 1 dan sub-struktur 2 menunjukkan bahwa hubungan keseluruhan antara variabel struktur X1 dan X2 terhadap Y melalui Z melibatkan pengaruh langsung dari X1 dan X2 ke Z, serta pengaruh langsung dari X1 dan X2 ke Y melalui Z:



**Gambar 4.4**  
**Model Path Analysis**

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa kenaikan 1% dalam latar belakang pendidikan akan menurunkan motivasi sebesar 2,6% dan akan meningkatkan pengalaman kerja sebesar 26%, karena jalur pertama yang melibatkan Variabel latar belakang pendidikan X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi Z dan pengalaman kerja X2 berpengaruh signifikan terhadap motivasi Z dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* masing-masing sebesar 0,026 dan 0,260.

Jalur kedua menyiratkan bahwa peningkatan sebesar 1% dalam latar belakang pendidikan X1 akan mengakibatkan peningkatan sebesar 56,2% dalam kinerja karyawan (Y), seperti yang tercermin dalam P3 sebesar 0,562. Sedangkan, pengalaman kerja X2 tidak memiliki dampak



signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan P4 sebesar 0,069, yang berarti jika pengalaman kerja meningkat 1%, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 6,9%. Sama halnya, motivasi Z juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan P5 sebesar 0,091. Ini berarti jika motivasi meningkat 1%, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 9,1%.

**Tabel 4.29**  
**Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Variabel	Kontribusi		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
X1 terhadap Z	0,026	-	0,026
X2 terhadap Z	0,260	-	0,260
X1 terhadap Y	0,562	-	0,562
X2 terhadap Y	0,069	-	0,069
Z terhadap Y	0,091	-	0,091
X1 terhadap Y melalui Z	-	$0,026 \times 0,091 =$ 0,002	$0,562 + 0,002$ $= 0,564$
X2 terhadap Y melalui Z	-	$0,260 \times 0,091 =$ 0,023	$0,069 + 0,023$ $= 0,092$

*Sumber: Data primer yang diolah, 2024*

a. Analisis pengaruh X1 terhadap Z

Hasil latar belakang pendidikan berpengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar 0,026, dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Z.

b. Analisis pengaruh X2 terhadap Z

Hasil pengalaman kerja berpengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z sebesar 0,260, dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Z.

c. Analisis pengaruh X1 melalui Z terhadap Y

Hasil latar belakang pendidikan berpengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,562, sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu  $0,026 \times 0,091 = 0,002$ . Pengaruh total yang diberikan X1 melalui Z terhadap Y sebesar  $0,562 + 0,002 = 0,564$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,562 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,564. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa X1 melalui Z terhadap Y mempunyai pengaruh signifikan atau variabel motivasi (Z) dapat memediasi variabel latar belakang pendidikan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

d. Analisis pengaruh X2 melalui Z terhadap Y

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kontribusi langsung X2 terhadap Y adalah sebesar 0,069, sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu  $0,260 \times 0,091 = 0,023$ . Pengaruh total yang diberikan X2 melalui Z terhadap Y sebesar  $0,069 + 0,023 = 0,092$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas

diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,069 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,092. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa X2 melalui Z terhadap Y mempunyai pengaruh signifikan atau variabel motivasi (Z) dapat memediasi variabel pengalaman kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

e. Analisis pengaruh Z terhadap Y

Hasil penggunaan Z terhadap Y dengan pengaruh langsung sebesar 0,091 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Z secara langsung terhadap Y.

## F. Pembahasan

### 1. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap motivasi

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan memiliki dampak signifikan terhadap tingkat motivasi karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Berdasarkan data yang tercatat dalam tabel 4.19, kesimpulan ditarik bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap motivasi, sebesar 0,026 atau setara dengan 2,6%. Hal ini menyiratkan penerimaan terhadap  $H_{01}$  dan penolakan  $H_{a1}$ , yang mengindikasikan tidak adanya hubungan antara latar belakang pendidikan dan motivasi. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa

latar belakang pendidikan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap motivasi.

Menurut penelitian terbaru oleh Adea (2022), terdapat bukti yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi. Terbukti bahwa peningkatan latar belakang pendidikan tidak diikuti dengan motivasi karyawan. Hal ini juga berlaku, meskipun latar belakang pendidikan ditangani dengan optimal, maka belum tentu dapat meningkatkan motivasi karyawan.

## 2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi

Uji t dilakukan untuk mengevaluasi hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat motivasi karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi sebesar 0,260, atau setara dengan 26%. Ini menunjukkan penolakan terhadap  $H_0$  dan penerimaan terhadap  $H_a$ , yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat pengalaman kerja dan motivasi. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan pengalaman kerja akan berdampak positif pada peningkatan motivasi karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Menurut penelitian terbaru oleh Kamil (2023), terdapat bukti yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Terbukti bahwa peningkatan pengalaman

kerja diikuti dengan peningkatan motivasi karyawan. Hal ini juga berlaku, jika pengalaman kerja ditangani dengan optimal, maka tentu dapat meningkatkan motivasi karyawan. Artinya pengalaman kerja menjadi faktor yang sangat penting karena dapat mempengaruhi motivasi karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

### 3. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan

Untuk memeriksa apakah latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, sebuah uji t dilakukan. Berdasarkan hasil dari tabel 4.20, kita mengetahui bahwa koefisien regresi variabel latar belakang pendidikan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,562 atau 56,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat ditolak, sedangkan hipotesis alternatif diterima.

Ini menandakan bahwa adanya hubungan antara tingkat latar belakang pendidikan dan kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Artinya, semakin tinggi tingkat latar belakang pendidikan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutermeister, yaitu salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah latar belakang Pendidikan.

#### 4. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Untuk menguji apakah pengalaman kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, dilakukan uji t. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel pengalaman kerja tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,069, atau sekitar 6,9%. Dengan demikian, hipotesis keempat ( $H_{04}$ ) diterima, dan hipotesis alternatif ( $H_{a4}$ ) ditolak. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Menurut penelitian terbaru oleh Azizka (2021), terdapat bukti yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terbukti bahwa peningkatan pengalaman kerja tidak diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini juga berlaku, meskipun pengalaman kerja ditangani dengan optimal, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan

#### 5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Untuk menguji hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dilakukan dengan Uji t. Berdasarkan tabel 4.20, diketahui bahwa koefisien regresi variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,091 atau

9,1% yang artinya  $H_{05}$  diterima dan  $H_{a5}$  ditolak yang mana tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian terbaru oleh Isliana (2023), terdapat bukti yang menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terbukti bahwa peningkatan motivasi tidak diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini juga berlaku, meskipun motivasi ditangani dengan optimal, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan

6. Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja bersama-sama terhadap motivasi

Untuk menguji hipotesis keenam yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Berdasarkan tabel 4.21 hasil pengujian uji F terlihat bahwa nilai uji F hitung sebesar 2,321 sehingga nilai F hitung diketahui F tabel nya sebesar 3,150. Maka  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  sehingga dikatakan variabel tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat diambil kesimpulan  $F \text{ hitung } 2,321 < 3,150$  maka latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Artinya  $H_{06}$  diterima dan  $H_{a6}$  ditolak yang mana tidak terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi. Hal ini menggambarkan bahwa

meningkatkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak meningkatkan motivasi karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

7. Pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Untuk menguji hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Berdasarkan tabel 4.22 hasil pengujian uji F terlihat bahwa uji F hitung sebesar 9,042 sehingga diketahui F tabel nya sebesar 2,760. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga dikatakan variabel akan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat diambil kesimpulan  $F_{hitung} 9,042 > 2,760$  latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Artinya  $H_{07}$  ditolak dan  $H_{a7}$  diterima yang mana terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi mempunyai nilai positif sehingga memiliki arti bahwa dengan meningkatkan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Hal ini menggambarkan bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi mempunyai nilai positif sehingga memiliki arti bahwa dengan



meningkatkan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

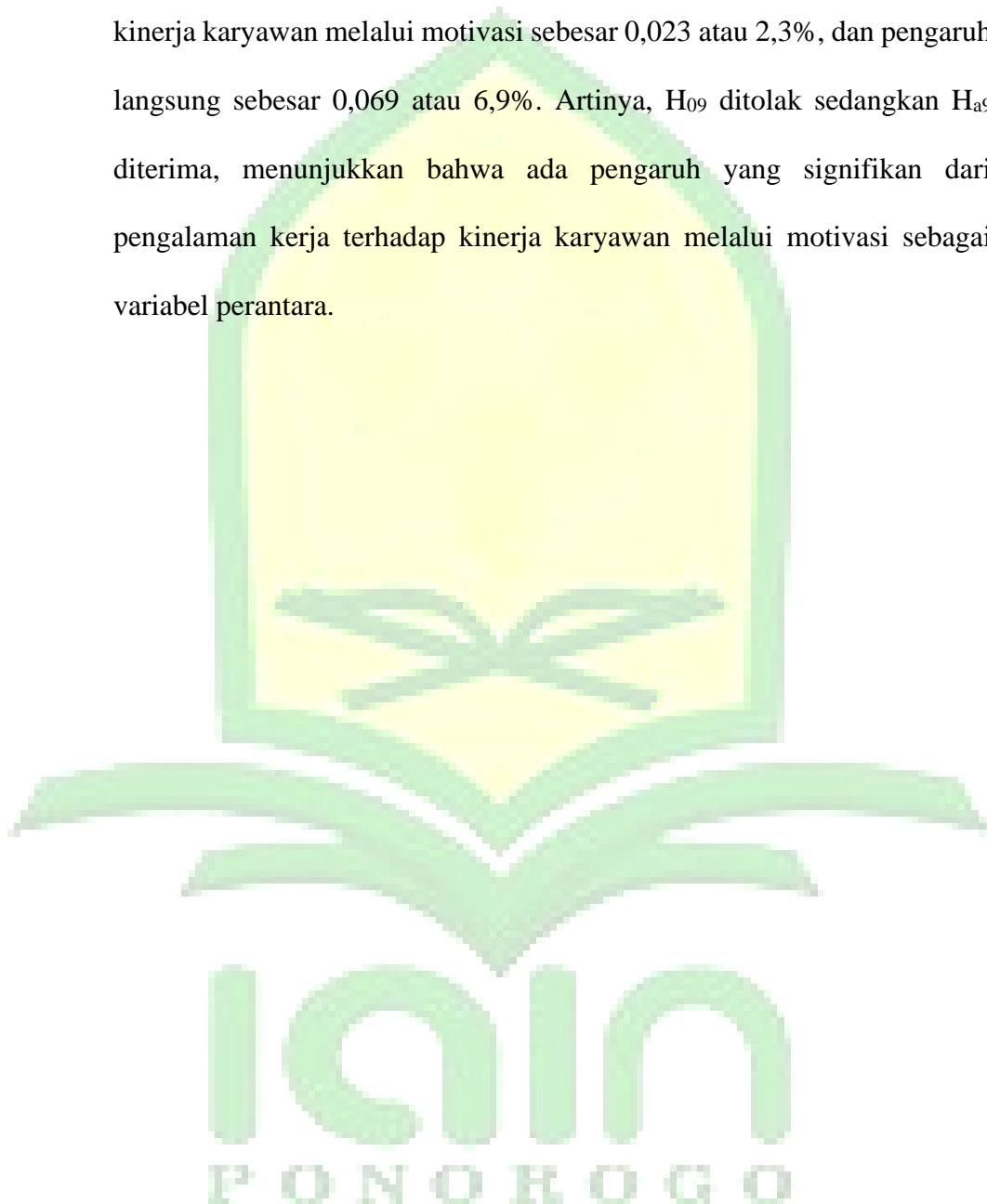
8. Pengaruh tidak langsung latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

Untuk menguji hipotesis kedelapan, yaitu bahwa motivasi bertindak sebagai mediator antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, dilakukan analisis jalur. Berdasarkan Tabel 4.29, ditemukan bahwa motivasi berfungsi sebagai mediator antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk pengaruh tidak langsung dari latar belakang pendidikan ke kinerja karyawan melalui motivasi sebesar 0,002 atau 0,002%, sementara pengaruh langsungnya adalah 0,026 atau 2,6%. Ini berarti  $H_{08}$  ditolak sementara  $H_{a8}$  diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan dan kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel perantara.

9. Pengaruh tidak langsung pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

Untuk menguji hipotesis kesembilan yang mengemukakan bahwa motivasi bertindak sebagai perantara dalam pengaruh tidak langsung dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo melalui analisis jalur. Berdasarkan Tabel 4.29,

ditemukan bahwa motivasi berperan sebagai perantara antara latar belakang pendidikan dan kinerja karyawan. Ini terkonfirmasi oleh koefisien regresi pengaruh tidak langsung dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar 0,023 atau 2,3%, dan pengaruh langsung sebesar 0,069 atau 6,9%. Artinya,  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel perantara.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini menjelaskan analisis mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening / penyela. Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa Kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian variabel latar belakang pendidikan adalah 0,844 lebih besar dari 0,05, maka  $H_{a1}$  ditolak dan  $H_{01}$  diterima artinya latar belakang pendidikan karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Penelitian yang dilakukan oleh Adea (2022) terdapat bukti bahwa Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.<sup>1</sup>
2. Berdasarkan hasil pengujian variabel pengalaman kerja adalah 0,048 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak artinya pengalaman kerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo berpengaruh terhadap motivasi karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Penelitian yang dilakukan oleh Kamil (2023) terdapat bukti bahwa,

---

<sup>1</sup> Adea Nurmalasari, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jombang," 2022.

pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.<sup>2</sup> Artinya pengalaman kerja menjadi faktor yang sangat penting karena dapat mempengaruhi motivasi karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

3. Berdasarkan hasil pengujian variabel latar belakang pendidikan adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak artinya latar belakang pendidikan karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutermeister, yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah latar belakang pendidikan.<sup>3</sup>
4. Berdasarkan hasil pengujian variabel pengalaman kerja adalah 0,554 lebih besar dari 0,05, maka  $H_{a4}$  ditolak dan  $H_{04}$  diterima artinya pengalaman kerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azizka (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>4</sup>
5. Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi adalah 0,418 lebih besar dari 0,05, maka  $H_{a5}$  ditolak dan  $H_{05}$  diterima artinya motivasi karyawan

---

<sup>2</sup> Kamil Hafidzi dkk., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)."

<sup>3</sup> Sutermeister, *People and Productivity*.

<sup>4</sup> Pratama dan Ridwan, "Pengaruh Kompensasi dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan."

BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Hal ini sejalan dengan penelitian Isliana (2023) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>5</sup>

6. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan pengaruh antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo terhadap motivasi karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo sebesar 2,321 sehingga nilai F hitung diketahui F tabel nya sebesar 3,150. Maka  $F_{hitung} < F_{tabel}$  sehingga latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Artinya  $H_{06}$  diterima dan  $H_{a6}$  ditolak yang mana tidak terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi. Hal ini menggambarkan bahwa meningkatkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak meningkatkan motivasi karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.
7. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan pengaruh antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Nilai F hitung sebesar 9,042 sehingga diketahui F tabel nya sebesar 2,760. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga

---

<sup>5</sup> Isliana dan Ghalib, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Teller Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin)."

dapat diambil kesimpulan  $F$  hitung  $9,042 > 2,760$  latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Artinya  $H_{07}$  ditolak dan  $H_{a7}$  diterima yang mana terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi mempunyai nilai positif sehingga memiliki arti bahwa dengan meningkatkan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

8. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi untuk pengaruh tidak langsung dari latar belakang pendidikan ke kinerja karyawan melalui motivasi sebesar 0,002 dan pengaruh langsungnya adalah 0,562 yang artinya  $H_{08}$  ditolak sementara  $H_{a8}$  diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan dan kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.
9. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar

0,023 dan pengaruh langsung sebesar 0,069 yang artinya,  $H_{09}$  ditolak sedangkan  $H_{a9}$  diterima, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

## **B. Saran**

1. Bagi perbankan syariah diharapkan lebih memperhatikan faktor latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karena dari analisis yang dilakukan kedua faktor tersebut mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Untuk itu pihak Bank Syariah Indonesia harus meningkatkan pendidikan dan juga pengalaman agar kinerja karyawan lebih baik.
2. Untuk peneliti berikutnya diharapkan bisa menambahkan responden dengan obyek penelitian yang berbeda dengan skala lebih besar, sehingga hasil penelitian dapat bervariasi. Selain itu, peneliti selanjutnya sebaiknya mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah pengembangan penelitian ini dengan menambah atau mencari variabel lain selain latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A., Mahardika, dan Basuki R. "Factor Determining Acceptance Level of Internet Banking Implementation," *Journal of Economics, Bussines, and Accountancy*, 2019.
- Aminuddin, Luthfi Hadi. "INSIDAD BAB AL-IJTIHAD DAN PENGARUHNYA TERHADAP MADHHAB SHAFI'I." *Justicia Islamica* 9, no. 2 (2012). <https://doi.org/10.21154/justicia.v9i2.346>.
- Andhita. *Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media, 2005.
- Faridah, Nasyiatul, dan Lailatul Hikmah. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia." *JPSDa: Jurnal Perbankan Syariah Darussalam* 1 (2021).
- Febyyana Halim, Agnes, Audy Vionika, dan Fadillah Sekar Ningrum. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Palembang." *Jurnal Dialogika : Manajemen dan Administrasi* 5, no. 1 (2023).
- Fitri, Nuri Annisa, Hisbullah Basri, Ima Andriyani, dan Nur Even. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)," 2023.
- Fitriani, Dewi, John E. H. J. FoEh, dan Henny A. Manafe. "Pengaruh kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 3 (2022).
- Foster, Bill. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM, 2001.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Undip Semarang, 2013.
- Hanif, Annisa Fitria, dan Rafika Rahmawati. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiusitas dan Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi." *MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam dan Perbankan Syariah)* 12 (2021).
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Huda, Miftahul. "SHARIA PRINCIPLES IN IMPLEMENTING CORPORATE WAQF." *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology* 17, no. 3 (2020): 461–73. <https://doi.org/10.48080/jae.v17i3.120>.
- Isliana, Noor, dan Saladin Ghalib. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Teller Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin)." *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 12 (2023).



- Kamil Hafidzi, Muhammad, Agustian Zen, Fiqih Aditty Alamsyah, Firmansyah Tonda, dan Lita Oktarina. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4 (2023).
- Karinsqie, Sheila Devinda. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Pegawai Bank Jatim," 2022.
- Kasiran, Moh. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- KBBI Daring. "Kerja." Diakses 17 Februari 2024. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kerja>.
- . "Pengalaman." Diakses 17 Februari 2024. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pengalaman>.
- Kharie, A.R., G.M. Sendow, dan L.O.H. Dotulong. "Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Ternate," 2019.
- Luki Hendra Hermawan. Wawancara dengan Kabag Operasional BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, 27 Maret 2024.
- Maharani, Shinta, Asmak Ab Rahman, dan Veni Soraya Dewi. "Learn From The Biggest Accounting Fraud In 95 Years." *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi* 21, no. 1 (2023): 19–39. <https://doi.org/10.31603/bisnisekonomi.v23i1.9215>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Medhiantari, Ida Ayu Nithya, dan Made Yuniari. "Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Gajah Mada Denpasar," 2022.
- Muhamad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Nasution. *Metode Research*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Neolaka, Amos. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- Nur'aeni, Nur'aeni, dan Miftahulhidaya Sudirman. "Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja." *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)* 3 (2020).
- Nurmalasari, Adea. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jombang," 2022.
- Nuryadin, Muhammad Teguh, Riswan Yunida, dan Shinta Febiyansari. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan terhadap Kinerja Mantri pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Samudera Banjarmasin." *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen* 3, no. 1 (2019).
- Paais, Maartje. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Tabungan Negara Ambon" 16 (2019).

- Pepah, N., R.A.M. Koleangan, dan J.L. Sepang. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado," 2019.
- Prasetyo, Luhur, dan Khusniati Rofiah. "The Formulation of Islamic Bank Performance Based on Contemporary Maqasid Al-Sharia." *Justicia Islamica* 18, no. 2 (2021): 318–34. <https://doi.org/10.21154/justicia.v18i2.3163>.
- Pratama, Azizka Rizqy, dan Muhammad Ridwan. "Pengaruh Kompensasi dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan," 2021.
- Putra, Ahmad Toha. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang: CV Asy Syfa, 1998.
- Putri, Luna Dintalia, dan Hermin Endratno. "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto," 2023.
- Qardlawi, Yusuf. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press, 1997.
- Ridwan. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Ruswandi, Wawan, dan Rema Mulyani. "Kompetensi, Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan Pegawai Bank yang ada di Sukabumi," 2020.
- Saulina Batubara, Gabriel, dan Ferryal Abadi. "Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 1 (2022).
- Sugiono. *Metode Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga perpustakaan dan penerbitan, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Supriyadi, Akhmad, Nugroho Mardi Wibowo, dan Subijanto Subijanto. "Analisis Pengaruh Komunikasi, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Profesionalisme Karyawan pada Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan." *EKONOMIKA: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* 8 (2021).
- Sutormeister, Robert A. *People and Productivity*. University of California: McGraw-Hill, 1976.
- Tanzeh, Ahmad. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras, 2011.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Semarang: Aneka Ilmu, 2003.
- Wahyudi, Amin, Binti Nur Asiyah, dan Husnul Haq. "The Urgency of Sharia Division in Indonesian and Malaysian Islamic Bank." *Al-Uqud : Journal of Islamic Economics* 7, no. 1 (2023): 82–94. <https://doi.org/10.26740/aluqud.v7n1.p82-94>.
- Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. 2 ed. 3. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Widarjono, Agus. *Analisis Multivariat Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015.

- Wong, Poh Kam, dan Zi Lin He. "The Moderating Effects of Firm Internal Climate for Innovation on The Impact of Public R and D Support Program," 2001.
- Yulianti, Prima, Rika Ariska, dan Masruri Masruri. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang." *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya* 1 (2022).

