

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA
DAN KUALITAS PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
BPRS MITRA MENTARI SEJAHTERA PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

Miftakul Nurul Lailatul Zanah

NIM 402200047

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

2024

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA
DAN KUALITAS PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
BPRS MITRA MENTARI SEJAHTERA PONOROGO**

SKRIPSI

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



Oleh:

Miftakul Nurul Lailatul Zanah

NIM 402200047

Pembimbing:

Dwi Setya Nugrahini, M.Pd.

NIDN. 2030048902

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

2024

Abstrak

Zanah, Miftakul Nurul Lailatul. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman kerja dan Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. *Skripsi*. Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Dwi Setya Nugrahini, M.Pd.

Kata kunci: Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kualitas Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

Manajemen kinerja karyawan pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera dan teknik sampel yang digunakan adalah Sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Latar belakang pendidikan (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $0,1112 < 1,692$ dan nilai signifikansi Probability $0,9122 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terima H_0 dan H_1 ditolak. Variabel Pengalaman kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} Sebesar $-0,41395 < 1,692$ dan nilai signifikansi Probability $0,6819 > 0,05$. variabel kualitas pelatihan (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $-0,45837 < 1,692$ dan nilai Signifikansi probability $0,6500 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terima H_0 dan H_3 ditolak. Berdasarkan pengujian ini, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} $37,56084 > F_{tabel}$ $2, 87$ yang memiliki arti bahwa Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan Berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nilai signifikansi probabilitas F-Statistic $0,0000 < 0,05$. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI



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

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini menenrangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	
1	Miftakul Nurul Lailatul Zanah	402200047	Perbankan Syariah	Pengaruh Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

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

Ponorogo, 26 September 2024

Mengetahui
Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Husna Nurmal Utira, M.E.Sy
NIP. 198608082019032023

Menyetujui

Dwi Setya Nugrahini, M.Pd.
NIDN. 2030048902

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



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,
PENGALAMAN KERJA DAN KUALITAS PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPRS MITRA
MENTARI SEJAHTERA PONOROGO

Nama : Miftakul Nurul Lailatul Zannah

Nim : 402200047

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. Hj. Ely Masykuroh, M.Sj.

NIP. 197202111999032003

(.....


Penguji 1 :

Ajeng Wahyuni, M.Pd.


NIP. 199307072019032030

(.....


Penguji 2 :

Dwi Setya Nugrahini, M.Pd.

NIDN 2030048902

(.....


Ponorogo, 26 November 2024

Mengesahkan

Dekan FEB IAIN Ponorogo



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

NIP. 197207142000031005

P O N O R O G O

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Miftakul Nurul Lailatul Zanah
NIM : 402200047
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : Pengaruh Latar belakang pendidikan pengalaman kerja dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Menyatakan bahwa naskah skripsi ni telah diperiksa oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses melalui [ethesis.iainponorogo.ac.id](https://thesis.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari penulisan ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 28 November 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Miftakul Nurul Lailatul Zanah

NIM. 402200047

I N U I U U U

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Miftakul Nurul Lailatul Zannah

Nim : 402200047

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA
DAN KUALITAS PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BPRS MITRA MENTARI SEJAHTERA**

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

Ponorogo, 26 September 2024

buat Pernyataan,



Miftakul Nurul Lailatul Zannah

NIM 402200047



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan berdasarkan prinsip syariah ditetapkan oleh pemerintah melalui UU No. 7 Tahun 1992 dan UU No. 10 Tahun 1998 dan perubahan Undang-undang terbaru tentang perbankan syariah tertuang dalam UU No. 21 Tahun 2008, Dimana perbankan syariah menurut UU No. 21 Tahun 2008 adalah “segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya”.¹ Bank Syariah menurut undang-undang tersebut adalah “bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan Prinsip Syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Syariah”. Dengan kata lain, bank yang beroperasinya dengan tata cara yang mengacu pada ketentuan-ketentuan Islam.

Keberhasilan pengembangan perbankan syariah bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan pertumbuhan yang spektakuler atau keberhasilan penyebaran informasi, penyusunan atau penyempurnaan perangkat ketentuan hukum, atau banyaknya pembukaan jaringan kantor, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia perbankan syariah itu sendiri, sehingga bank syariah bisa berjalan sesuai dengan prinsip syariah dan dapat dimanfaatkan masyarakat luas

¹ Zeedy, Himpunan Undang-Undang Dan Peraturan Pemerintah Tentang Ekonomi Syariah (Yogyakarta: Pustaka Zeedy, 2009), 31.

sebagai bagian dari sistem keuangan. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Oleh karena itu, agar dapat memberi kontribusi yang lebih besar bagi organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif, sumber daya manusia harus dikelola secara komprehensif dan strategis dari perencanaan, penerimaan sampai dengan pengembangannya.²

Manajemen kinerja karyawan pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, tampak bahwa manajemen kinerja karyawan sebagai bagian dari aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengelola cipta, rasa dan karsa yang dimiliki karyawan agar memiliki kemampuan tertentu sehingga mampu berkinerja seperti yang diharapkan.³

Kelemahan Bank Syariah terletak pada karyawan yang belum sepenuhnya memahami sistem syariah, dikarenakan umumnya karyawan bank syariah berasal

² Ikatan Bankir Indonesia, *Mengelola Bank Syariah* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), 6

³ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Cv. Andi Offset, 2015) 299- 300

dari karyawan bank konvensional yang memiliki latar belakang perbankan konvensional. Oleh karena itu, salah satu strategi yang dilakukan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pemecahan masalah kinerja karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan melalui pelatihan atau pengembangan. Karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo merupakan aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan BPRS Mitra Mentari Sejahtera menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang lebih baik. Dengan kegiatan tersebut, kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik, karena itu kinerjanya dituntut untuk lebih profesional agar dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya.

Permasalahan yang muncul pertumbuhan BPRS tidak disertai dengan kualitas sumber daya manusia yang memiliki basic keilmuan syariah. Tidak mudah mencari sumber daya manusia syariah yang profesional, karena pada umumnya sumber daya manusia yang berkerja pada bank syariah berlatar belakang pendidikan non syariah. Untuk itu, BPRS perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa. Kinerja karyawan BPRS cukup bagus dan disertai kerjasama team yang memang sedikit banyak berpengaruh terhadap kelancaran tugasnya. Latar belakang pendidikan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo berbeda-beda tidak hanya lulusan ekonomi, ada juga yang berasal dari

jurusan lain. Namun, mereka dapat melaksanakan tugasnya masing-masing. Walaupun sumber daya manusia BPRS mengalami pertumbuhan, akan tetapi tetap menimbulkan masalah dalam kaitannya untuk mengerjakan tugas, yaitu kesiapan sumber daya manusia untuk menggerakkan kegiatan BPRS, pelatihan tentu sangat dibutuhkan agar para karyawan mampu menjalankan tugas yang diemban sesuai dengan pekerjaannya masing-masing. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja akhir mereka yang kemudian akan menentukan tingkat kinerja mereka pada BPRS mitra mentari sejatera.

Berdasarkan wawancara dengan Luki selaku Kepala Bagian SDI (Sumber Daya Insani) memiliki hasil bahwa dalam latar belakang Pendidikan merujuk pada informasi atau statistik yang menunjukkan tingkat Pendidikan yang tinggi pada karyawan di kantor BPRS tersebut. Hal ini mencakup gelar akademis seperti sarjana S1 dengan total 31, sedangkan untuk D3 Dengan total 4, data tersebut dapat digunakan untuk menilai tingkat jenjang pendidikan dalam konteks pendidikan dan pekerjaan.⁴

Latar belakang pendidikan adalah semua pengalaman belajar yang dimiliki seseorang, baik formal maupun non-formal, yang membentuk pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai-nilai individu. Data dari variabel Latar belakang pendidikan yang tinggi bisa mencakup informasi seperti tingkat pendidikan formal

⁴ Luki, Wawancara, 16 April 2024

yang tinggi, seperti gelar sarjana, magister serta pencapaian akademis yang membanggakan seperti penghargaan atau publikasi ilmiah. Menurut teori Simamora, Latar belakang pendidikan memiliki faktor jenjang pendidikan yang akan berpengaruh terhadap latar belakang pendidikan seseorang. Jika Latar belakang pendidikan tinggi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tinggi, begitu pula sebaliknya jika Latar belakang pendidikan rendah maka semakin rendah pula kinerja karyawan perusahaan tersebut.⁵ Faktor individual mencakup kemampuan dan keahlian individu, latar belakang mereka, serta demografi. Kemampuan dan keahlian merujuk pada keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang, sementara latar belakang mencakup pendidikan dan pengalaman kerja sebelumnya. Demografi mencakup karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, dan latar belakang etnis.

Berdasarkan wawancara dengan Luki selaku Kepala Bagian SDI (Sumber Daya Insani) memiliki hasil bahwa dalam pengalaman kerja ini menunjukkan bahwa tingginya pengalaman kerja karyawan yang memiliki pengalaman luas dan mendalam, hal ini mencakup jumlah tahun pengalaman kerja, jenis pekerjaan yang dilakukan serta ketrampilan dan keahlian yang diperoleh selama bekerja.⁶ Data ini penting karena pengalaman kerja yang kaya dapat mengindikasikan Tingkat keahlian, kemampuan adaptasi dan kemampuan untuk mengatasi tantangan yang

⁵ Yusuff, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan terhadap kinerja pegawai, 22-24.

⁶ Luki, Wawancara, 16 April 2024

dihadapi dalam lingkungan kerja. Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut teori Winardi dimana pengalaman kerja memiliki faktor tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang akan berpengaruh kepada pekerjaan seseorang. Pengalaman kerja yang baik akan memengaruhi kinerja karyawan yang baik, begitu pula sebaliknya dimana pengalaman kerja yang tidak memadai akan menghasilkan kinerja karyawan yang tidak baik. Kinerja karyawan yang baik harus memenuhi semua indikator kinerja karyawan dan mampu untuk memenuhi indikator pengalaman kerja seperti: Lama waktu/ masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan, Penguasaan terhadap pekerjaan.⁷ Faktor psikologis merujuk pada aspek internal individu yang memengaruhi bagaimana mereka bertindak dan bereaksi dalam situasi kerja. Ini mencakup persepsi atau bagaimana individu memahami dan menafsirkan lingkungan mereka, sikap atau pendapat dan perasaan mereka terhadap situasi atau orang lain, kepribadian atau karakteristik individu yang stabil, pembelajaran atau bagaimana mereka menerima dan memproses informasi baru, dan motivasi atau dorongan internal mereka untuk bertindak.⁸

Berdasarkan wawancara dengan Luki selaku Kepala Bagian SDI (Sumber Daya Insani), sedangkan kualitas pelatihan merujuk pada informasi yang

⁷ Yusuff, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan terhadap kinerja pegawai, 22-24.

⁸ Henry Simamora, Manajemen Sumber daya manusia, 3 ed. (Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YPKN, 2024).

menunjukkan bahwa karyawan telah menerima pelatihan yang bagus atau berkualitas tinggi yang secara positif mempengaruhi kinerja mereka, hal ini dapat mencakup evaluasi pelatihan, tingkat partisipasi karyawan dan dampak pelatihan terhadap produktivitas atau hasil kerja.⁹ Data ini penting untuk menilai efektivitas investasi perusahaan dalam pelatihan karyawan dan bagaimana hal itu memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Kualitas pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan juga ditujukan untuk membiasakan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam pelatihan karyawan dilatih cara-cara melaksanakan pekerjaan serta memahami visi dan misi bank. Data yang menunjukkan bahwa kualitas pelatihan tinggi adalah hal-hal seperti tingkat kepuasan terhadap pelatihan, adanya keterlibatan karyawan dalam sesi pelatihan, peningkatan kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh bank tersebut. Menurut teori Abraham H. Maslow dimana kualitas pelatihan memiliki faktor kepuasan secara keseluruhan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kualitas pelatihan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan yang baik, begitu pula jika kualitas pelatihan yang rendah maka akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang selalu mengikuti pelatihan maka karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik bagi diri sendiri dan bagi

⁹ Luki, Wawancara, 16 April 2024

perusahaan.¹⁰ Faktor organisasi melibatkan elemen lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja. Ini termasuk sumber daya atau alat dan teknologi yang tersedia, kepemimpinan atau bagaimana orang dipimpin dan dipandu, penghargaan atau bagaimana prestasi diakui, struktur atau bagaimana pekerjaan dan tugas diorganisir, dan desain pekerjaan atau bagaimana pekerjaan diatur dan tugas ditugaskan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dian Muzerika dengan judul “Pengaruh latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho”. Hasil penelitian Menunjukkan bahwa secara parsial latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho.¹¹

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Amara Kirani dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSERODA).” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan Latar belakang pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan

¹⁰ Yusuff, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan terhadap kinerja pegawai, 22-24.

¹¹ Diann Muzerika yang berjudul “*pengaruh latar belakang Pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (bank syariah mandiri KCP Jantho. 2020)*”

terhadap kinerja karyawan secara parsial, komitmen organisasi dan penilaian Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial dan Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja secara simultan.¹²

Peneliti memilih instansi ini karena dari hasil pengamatan, PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera di Ponorogo dapat mewakili masalah pokok dalam penelitian ini, dan dapat mewakili perusahaan lain yang sejenis. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang melayani penghimpunan dan pembiayaan. PT. BPRS Mitra Mentari Ponorogo. Oleh karena itu, melalui penelitian ini akan dikaji apakah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang tersebut maka Saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo”

¹² Skripsi Amara Kirani dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSERODA) 2020.”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Adakah pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
2. Adakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
3. Adakah pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
4. Adakah pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.
2. Untuk menguji pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.
3. Untuk menguji pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

P O N O R O G O

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, Pengalaman kerja dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca dalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan kerja karyawan perbankan syariah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perbankan syariah untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan khususnya di PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

- b. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menambah literatur kepustakaan yang dijadikan sebagai rujukan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lebih lanjut khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti yang akan datang

Penelitian ini digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan lebih lanjut, penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam memberikan pemahaman terhadap penulisan, maka disusun kedalam beberapa bab yang didalamnya masing-masing terdiri dari sub-sub yang saling berkaitan satu sama lain. Dengan lebih jelasnya pembahasan sistematika pada penulisan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah yang memuat alasan-alasan dilakukannya penelitian, rumusan masalah yang merupakan penegasan dari latar belakang masalah, kemudian tujuan penelitian dan manfaat penelitian memastikan ada atau tidaknya dalam penelitian ini menghasilkan temuan yang baik, serta dilanjutkan dengan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori yang relevan yaitu teori mengenai latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan yang nantinya akan membantu menganalisis hasil penelitian. Studi penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dan memperkuat bahasan penelitian, kemudian kerangka pemikiran dan hipotesis guna untuk pondasi awal dalam suatu penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN.

Sebagai gambaran proses penelitian di lapangan disesuaikan dengan teori atau konsep relevan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Bab ini membahas tentang rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrument penelitian, Teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA.

Bab ini membahas tentang deskripsi objek yang diteliti dan analisis data. Dalam bagian ini akan membahas hasil dari pengujian instrument penelitian untuk mengetahui hasil dari penelitian.

BAB V: PENUTUP.

Bab terakhir dari penelitian ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan uraian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah setelah melalui analisis pada bab sebelumnya. Sementara itu, sub bab saran berisi rekomendasi dari penulis

mengenai permasalahan yang telah diteliti sesuai dengan hasil kesimpulan yang diperoleh.



BAB II
KINERJA KARYAWAN, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN,
PENGALAMAN KERJA DAN KUALITAS PELATIHAN

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Adapun pendapat lain menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi, karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karyawanlah yang akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti

gedunggedung, mesin, peralatan kerja, dan lain-lain dapat memberikan kontribusi optimal atau tidak terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.¹

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai. Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti antara lain:²

- 1) Pengalaman kerja

¹ Donni Juni Priansa, *Perencanaan kinerja karyawan & Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2016).54

² Sedarmayanti, *pemasaran Bank edisi pertama cetakan kedua* (jakarta: Kencana, 2024), 145.

Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2) Ketrampilan

Ketrampilan adalah kelebihan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mampu menggunakan akal, ide, dan pikiran dalam membuat sesuatu menjadi lebih bermakna.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Notoatmodjo antara lain:³

1) Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan adalah semua pengalaman belajar yang dimiliki seseorang, baik formal maupun non formal, yang membentuk pengetahuan, ikap dan nilai-nilai individu

2) Kualitas pelatihan

Kualitas pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan seseorang sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

³ Notoadmojo “*persepsi Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kualitas pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia*”(Yogyakarta, 2018).65

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathist dan Jackson, kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi. Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan Sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam Perusahaan dan perseorangann terus mengalamii peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut ⁴:

1) Ketepatan waktu

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kwaitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekkerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.

2) Pemanfaatan waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan Perusahaan.

⁴ Mathist dan Jackson, *“manajemen perbankan syariah dalam kinerja karyawan,”* (Jakarta: selemba empat, 2013),53.

3) Tingkat kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi Perusahaan.

4) Kerja sama

Penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dan mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagi yang diawasi.

2. Latar Belakang Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya di masa yang akan datang. Pendidikan sebagai objek dan subjek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.⁵

⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 110.

Pendidikan merupakan usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal dan informal di sekolah dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.⁶

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain, hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihny dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang

⁶ Teguh Triwanto, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), 23-24

pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.⁷ Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan, sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini.

b. Indikator Latar Belakang Pendidikan

Menurut Tanjung dan Adibah, indikator indikator Latar Belakang Pendidikan sebagai berikut:

1) Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.⁸ Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

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

⁷ Ayuk Wahdanfiari Adibah, “ Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Kediri”, *Skripsi* (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2014),34

⁸ Tanjung dalam Adibah, “*pengaruh latar belakang Pendidikan dalam kinerja karyawan*”,skripsi (IAIN ponorogo, 2015),47

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

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

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Sedarmayanti, menyatakan bahwa karyawan akan lebih terampil apabila memiliki kecakapan serta pengalaman yang cukup.⁹ Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, memungkinkan bagi karyawan untuk mendapat

⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (bandung, 2019),53.

pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seseorang karyawan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya, karyawan tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas.¹⁰

b. Indikator pengalaman kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan, untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan sekaligus dapat digunakan sebagai indikator pengalaman kerja sebagai berikut:¹¹

1) Lama waktu/ masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan 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.

¹⁰ Nitisemo, *pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan* PT Pataya Semarang, Universitas Diponegoro, (Semarang 2019)

¹¹ Malayu S.P Hasibuan, *Bank Syariah: dari teori ke praktik* (Gema Insani), 2021)

- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4. Kualitas Pelatihan

a. Pengertian Kualitas

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan juga ditujukan untuk membiasakan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam pelatihan karyawan dilatih cara-cara melaksanakan pekerjaan serta memahami visi dan misi bank. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih terampil, produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para karyawan sedang dilatih.¹²

b. Indikator Kualitas Pelatihan

Menurut Sri Larasati, kualitas pelatihan bisa dinilai dari 5 komponen, yaitu:¹³

¹² Kamsir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012)

¹³ Sri Larasati, *manajemen perbankan syariah* (jakarta, 2018:111)

- 1) Kualitas instruktur, yaitu kompetensi dan efektivitas instruktur dan pelatih.
- 2) Kepuasan secara keseluruhan, yaitu kepuasan secara keseluruhan tentang Pendidikan dan pelatihan.
- 3) Penilaian yang efektif, yaitu ketepatan dan efektivitas pelatihan.
- 4) Harapan Kejelasan, yaitu kejelasan dari pelatihan dan pendekatannya.
- 5) Stimulasi pembelajaran, yaitu sejauh mana pelatih merangsang peserta untuk belajar.

B. Kajian Pustaka

Kajian pustaka menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang telah ditentukan. Adapun penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Kajian Pustaka

No	Penulis/ Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan		Hasil penelitian
			Peneliti	Penulis	
1	Dian Muzerika dengan judul "Pengaruh latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja	sama-sama meneliti tentang latar belakang pendidikan(X_1) dan kinerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan	Lokasi penelitian di bank syariah Mandiri KCP. Jantho, dan variable (X_2)	Lokasi penelitian di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, dan variable (X_2, X_3) Pengalaman	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa secara parsial latar belakang pendidikan tidak Berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

No	Penulis/ Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan		Hasil penelitian
			Peneliti	Penulis	
	karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho” (2020).	data menggunakan metode kuisisioner teknik pengambilan sampel.	kepemimpinan.	kerja dan kualitas pelatihan.	kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho. ¹⁴
2	Amara Kirani dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSEROD)” (2020).	sama-sama meneliti variabel (X_1, X_2) Pengalaman kerja dan latar belakang Pendidikan, dan Variabel (Y) Kinerja karyawan.	Lokasi penelitian di PT.BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSEROD) dan (X_3, X_4) Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja.	Lokasi penelitian di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, dan (X_3) Kualitas pelatihan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja dan Latar Belakang Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial dan Pengalaman Kerja, Latar

¹⁴ Diann Muzerika yang berjudul “*pengaruh latar belakang Pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan* (bank syariah mandiri KCP Jantho. 2020)

No	Penulis/ Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan		Hasil penelitian
			Peneliti	Penulis	
					Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja secara simultan. ¹⁵
3	Ayu Safitri Macca dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Masamba Kabupaten Luwu Utara” (2020).	Sama-sama meneliti variabel (X_2) Pengalaman kerja dan variabel (Y) Kinerja karyawan	Lokasi penelitian di PT Citra Mandiri Masamba Kabupaten Luwu Utara, dan variabel (X_1) tingkat Pendidikan.	Lokasi penelitian di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo, dan variabel (X_1, X_3) Latar belakang Pendidikan, Kualitas pelatihan	Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan hasil pengujian statistic secara parsial (uji t) yang telah dilakukan menyatakan bahwa variabel Pendidikan (X_1) tidak berpengaruh signifikan dan Pengalaman Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra

¹⁵ Skripsi Amara Kirani dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSERODA) 2020.”

No	Penulis/ Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan		Hasil penelitian
			Peneliti	Penulis	
					Mandiri Masamba (Y). ¹⁶
4	Anggita Nindy Destiantri dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Mabrur Ponorogo” (2020).	Pada variabel kinerja karyawan (Y).	Pada variabel (X) pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja	Penulis menggunakan variabel Pengaruh latar belakang pendidikan, Pengalaman kerja dan kualitas pelatihan.	1) Berdasarkan uji t Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Ponorogo. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh stres kerja 2) Berdasarkan uji t lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Ponorogo. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan

¹⁶ Ayu Safitri Macca dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Masamba Kabupaten Luwu Utara” (2020)

No	Penulis/ Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan		Hasil penelitian
			Peneliti	Penulis	
					kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. 3) Berdasarkan uji F stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap keputusan kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Ponorogo. ¹⁷
5	Suhairi, Melisa Lubis dan Reni Farida Sari dengan judul “Pengaruh Tingkat Manajerial Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Al-Wasliyah Medan” (2020).	Sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan.	Lokasi penelitian di PT BPRS Al-Wasliyah Medan	Lokasi penelitian ada di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo	Hasil Penelitian berdasarkan analisis data simultan, variabel kegiatan pendidikan pelatihan dan non pelatihan, promosi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

¹⁷Anggita Nindy Destiantri yang berjudul “*pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di ponorogo (studi kasus di BPRS Al- Mabrur Ponorogo)*” (2020).

No	Penulis/ Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan		Hasil penelitian
			Peneliti	Penulis	
					PT. Al-Wasliyah di Medan. ¹⁸
6	Dela Sari, Amiruddin Yahya dan Cahahayu Astina dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS ADECO Kota Langsa” (2020).	variabel penelitian Latar Belakang (X ₁) dan kinerja karyawan (Y).	pada variabel (X ₂) kepemimpinan	variabel (X ₂), (X ₃) pengalaman kerja, kualitas pelatihan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig. sebesar 0,055) dan variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig. sebesar 0,035). Dan secara simultan variabel latar belakang pendidikan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Adeco

¹⁸ Suhairi, Melisa Lubis dan Reni Ferida Sari *skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Manajeral Sumber Daya Insanii (SDI) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.BPRS Al-Wasliyah Medan 2020.*

No	Penulis/ Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan		Hasil penelitian
			Peneliti	Penulis	
					Kota Langsa dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. ¹⁹
7	Skripsi Setiyana Mawarni dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja, Ketrampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal)” (2020).	sama-sama menggunakan metode pengambilan data melalui penyebaran kuisioner.	Lokasi penelitian ini berada di PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal	Lokasi penelitian di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo	Hasil penelitian yaitu: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan tingkat Pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Koefisien regresi sebesar 0,139 (positif) dan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sikap kerja terhadap prestasi kerja Karyawan. ²⁰

¹⁹ Dela Sari, Amirudin Yahya dan Cahahayu Astina skripsi yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS ADECO Kota Langsa 2020”

²⁰ Skripsi Setiyana Mawarni dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja, Ketrampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal) 2020”.

No	Penulis/ Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan		Hasil penelitian
			Peneliti	Penulis	
8	Amallya Irfan Ashirin dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Disiplin Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)” (2020).	Variabel penelitian Latar Belakang Pendidikan (X1)	Lokasi penelitian Di Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)	Lokasi penelitian di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1)Latar belakang pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (2)Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, (3)Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, (4)Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (5)Latar belakang pendidikan,

No	Penulis/ Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan		Hasil penelitian
			Peneliti	Penulis	
					pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja. ²¹
9	Wahyu Ananda dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Medan” (2020).	Variabel penelitian pengaruh latar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2) Dan kinerja karyawan (Y)	Lokasi penelitian di PT. Indomarco Medan.	Lokasi penelitian di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Medan. ²²
10	Yunita Kintiningsih dengan judul “Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Training (Masa Percobaan) Terhadap	Sama- Sama meneliti tentang kinerja karyawan (Y)	Lokasi penelitian si PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan	Lokasi penelitian di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo	Hasil penelitian (1) jenjang pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan.

²¹ Amallya Irfan Ashirin dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) 2020”

²² Wahyu Ananda dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Medan (2020)”

No	Penulis/ Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan		Hasil penelitian
			Peneliti	Penulis	
	Kinerja Karyawan Pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan” (2020).				(2) training (masa percobaan) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. (3) jenjang pendidikan dan training (masa percobaan) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. ²³
11	Elma Aryantik dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Home	Sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner dan pengambilan sampel	Lokasi penelitian Home Industri Genuin Leather Kabupaten Wonogiri	Lokasi penelitian di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo	Hasil penelitian ini adalah bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di home industri dompet kulit

²³ Yunita Kintiningsih dengan judul “Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Training (Masa Percobaan) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan (2020)”

No	Penulis/ Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan		Hasil penelitian
			Peneliti	Penulis	
	Industri Genuin Leather Kabupaten Wonogiri)” (2021).				Kabupaten Wonogiri dengan nilai R square sebesar 0,011 atau 1,1%. ²⁴
12	Alfiana Nuril Firdausi dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BRI KCP Unit Mumbulsari” (2021)	Sama-sama menggunakan variabel latar belakang pendidikan.	Lokasi penelitian di BANK BRI KCP Unit Mumbulsari	Lokasi di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo	Hasil penelitian ini adalah uji t ditunjukkan dengan nilai t hitung dan t tabel, pengalaman kerja sebesar $4,759 > 2,200$, latar belakang pendidikan $2,354 > 2,200$ dan kompensasi $2,297 > 2,200$. ²⁵
13	Erliana Nur Azizah Dengan judul “Pengaruh Pengalaman	Menggunakan variabel X yaitu pengalaman kerja	Lokasi penelitian di Bank Jatim Syari’ah	Lokasi di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo	Hasil ini berdasarkan korelasi pearson product moment diperoleh hasil sebesar 0,723

²⁴ Elma Aryantik dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Home Industri Genuin Leather Kabupaten Wonogiri, 2021)”

²⁵ Alfiana Nuril Firdausi dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BRI KCP Unit Mumbulsari (2021)”.

No	Penulis/ Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan		Hasil penelitian
			Peneliti	Penulis	
	Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Jatim Syari'ah Cabang Kediri” (2021).		Cabang Kediri		terletak diantara nilai 0,70-1,000. Analisis uji t menunjukkan bahwa thitung > ttabel atau 7,029 > 2,01410 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap variabel etos kerja karyawan Bank Jatim Syari'ah Cabang Kediri. ²⁶
14	Ahmad Hawwina afwandi, Peni Haryanti, dan Tri Sudarwanto yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga	Sama-sama menggunakan metode pengambilan data dengan menggunakan kuisioner.	Hanya menggunakan 1 variabel X Tingkat pendidikan	Menggunakan 3 varabel X latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Syariah Kota Mojokerto yang dilihat berdasarkan

²⁶ Erliana Nur Azizah Dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Jatim Syari'ah Cabang Kediri (2021)”

No	Penulis/ Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan		Hasil penelitian
			Peneliti	Penulis	
	Keuangan Syariah (Studi Kasus Di BPR Syariah Kota Mojokerto)” (2022).				hasil olahan SPSS. ²⁷
15	Yuli Mardiyanti dengan judul “Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo” (2022).	Teknik analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda.	Pada variabel (X1) pengaruh Pendidikan	Pada variabel (X1) latar belakang Pendidikan	Hasil penelitian: SPSS 20.00 dari uji t diperoleh variabel pendidikan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ H0 ditolak dan H1 diterima, variabel pelatihan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ H0 ditolak dan H2 diterima dan variabel pengalaman kerja signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ H0 ditolak dan H3 diterima. ²⁸

²⁷ Ahmad Hawwin Afwandi, Peni Haryanti, dan Tri Sudarwanto skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Di BPR Syariah Kota Mojokerto) 2022”

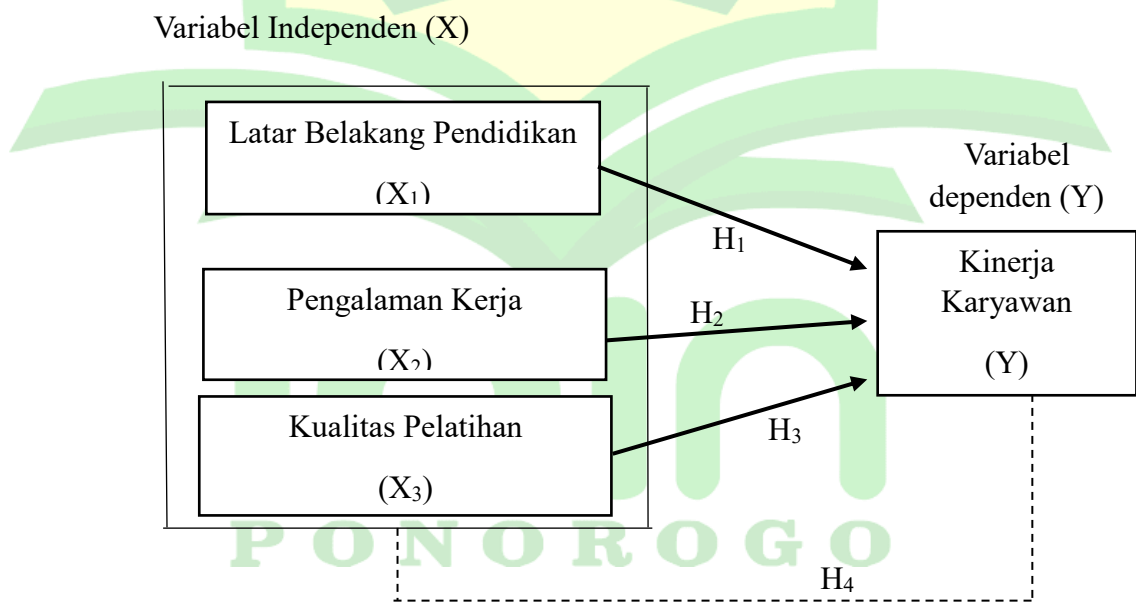
²⁸ Yuli Mardiyanti dengan judul “Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo (2022)”

Sumber: Data Diolah 2024

Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, bukan hanya peneliti saja yang meneliti terkait dengan kinerja karyawan, dengan itu peneliti mengembangkan dari penelitian terdahulu.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > Pengaruh Secara Parsial
 -----: Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan gambar 2.1 diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Latar belakang Pendidikan, Pengalaman kerja, Kualitas pelatihan. Arah hubung antara pengalaman kerja dan kualitas pelatihan adalah positif, sehingga pengalaman kerja dan kualitas pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan. Jika latar belakang Pendidikan dapat dipenuhi maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan di bank tersebut.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan jawaban sementara atas jawaban penelitian. Hipotesis dalam penelitian kuantitatif dapat berupa hipotesis satu variabel dan hipotesis dua atau lebih variabel yang dikenal sebagai hipotesis kausal. Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan deskripsi teori, hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan beberapa hipotesis penelitian yang masih berupa jawaban sementara dari masalah yang telah dirumuskan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Hasil dari penelitian yang dilakukan Rosalinda dan Nurhayati menyatakan bahwa secara persial latar belakang Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁹ Sedangkan menurut Uun Tri Muji Lestari dan Hendri Cahyono menyatakan bahwa secara simultan latar belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁰

Ho₁ : Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Ha₁ : Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh M. Sari menyatakan bahwa secara persial pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³¹ Sedangkan penelitian yang dilakukan Ela Hayati menyatakan bahwa secara simultan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³²

Ho₂ : Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

²⁹ Rosalinda dan Nurhayati “*pengaruh latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan,*” 2021.

³⁰ Uun Tri Muji Lestari dan Hendri Cahyono “*pengaruh latar belakang Pendidikan secara signifikan,*” 2021.

³¹ M. Sari “*pengaruh pengalaman kerja secara signifikan*” 2022.

³² Ela hayati “*jurnal ilmiah akuntansi kesatuan 10, no.2 (2022): 221-32*”

Ha₂ : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

3. Pengaruh Kualitas pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Hasil penelitian dari Mister Candra dan Anggun Hustia menyatakan bahwa secara persial kualitas pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³³ Sedangkan hasil penelitian dari Kurnia menyatakan bahwa secara simultan kualitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁴

Ho₃ : Kualitas pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Ha₃ : Kualitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

4. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Hasil dari penelitian Anis indah puji lestari, menyatakan bahwa secara persial Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman kerja dan Kualitas pelatihan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS

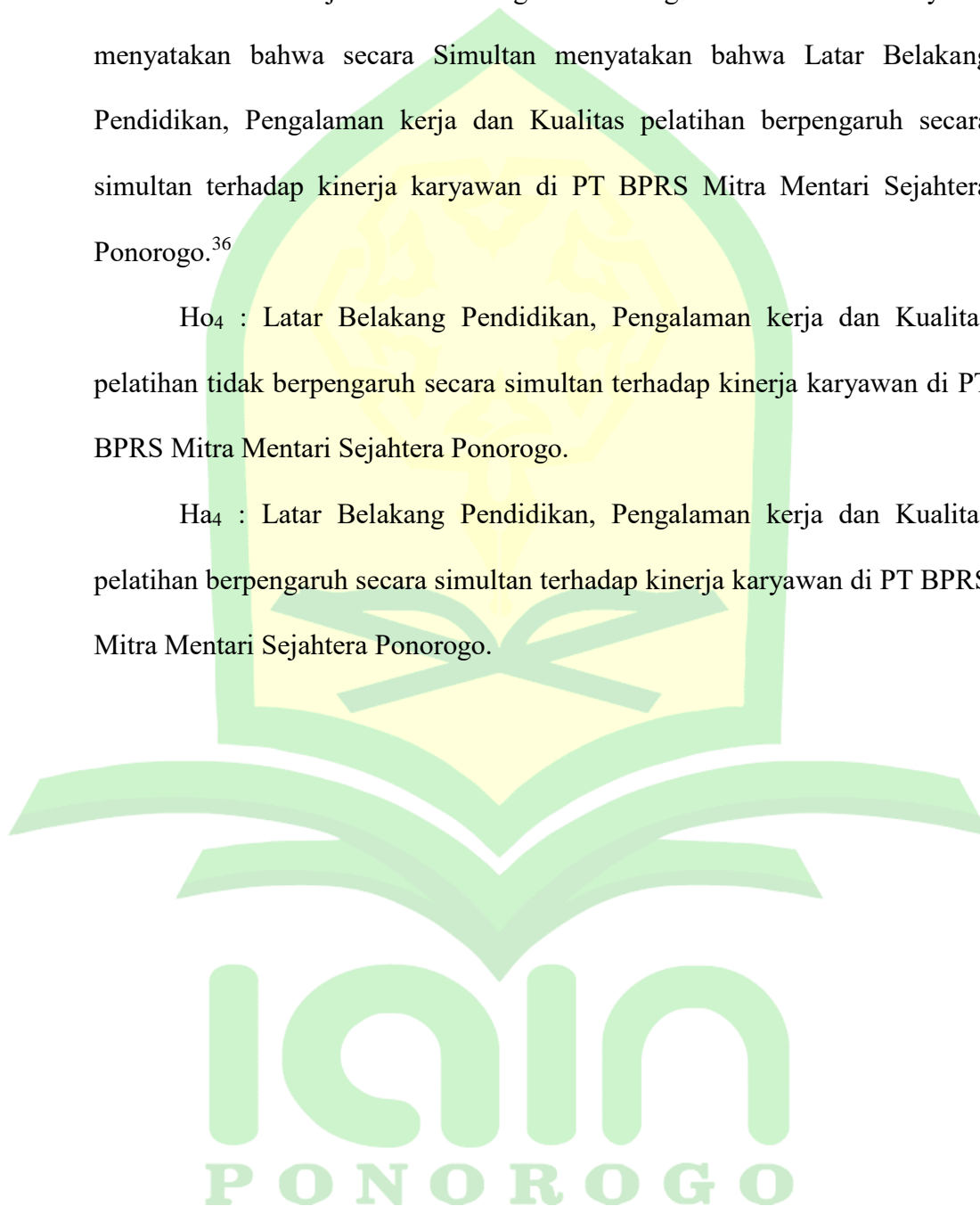
³³ Mister Candra dan Anggun Hustia, “*pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan bank umum syariah 2020*”

³⁴ Kurnia “*jurnal ilmiah dalam kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan 2021*”

Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.³⁵ Sedangkan Menurut Urbayanti, menyatakan bahwa secara Simultan menyatakan bahwa Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman kerja dan Kualitas pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.³⁶

Ho₄ : Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman kerja dan Kualitas pelatihan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

Ha₄ : Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman kerja dan Kualitas pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.



³⁵ Anis Indah Puji Lestari, “*pengaruh latar belakang Pendidikan, pengalaman kkerja dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank syariah Indonesia, 2018*”.

³⁶ Urbayanti, “*Pengaruhh latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS pacitan, 2019*”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rencana Penelitian

Rancangan penelitian merupakan pola atau model penelitian yang dibuat untuk membantu mempermudah peneliti dalam menjalankan kegiatannya. Dilihat dari jenis datanya, penelitian dibagi menjadi dua yaitu kualitatif dan kuantitatif.¹ Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam rancangan penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian survey untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dengan mengedarkan kuesioner dan melakukan wawancara tidak terstruktur untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden.²

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda yang untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas

¹ Azhar Affandi dkk, *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan Di Era 4.0*, 184.

² Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).

(independen) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Data diperoleh dari tenaga kerja di PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.³ Menurut hubungan antara variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi :

a. Variabel bebas (variabel independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan.

b. Variabel dependen (variabel terikat)

³ Prof. Dr.Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014).47

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat atau yang di pengaruhi, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

2. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal dari mana. Instrumen penelitian merupakan fasilitas dan alat yang digunakan peneliti dalam pengerjaanya, sehingga lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah.⁴

Tabel: 3.1
Definisi Operasional

Variable	Definisi	Indikator	Sumber	Butir
Kinerja karyawan (Y)	Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.	1. ketepatan waktu	Suparyadi, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Yogyakarta: Andi Offset, 2021. ⁵	1,2,3
		2. pemanfaatan waktu		4,5,6
		3. Tingkat kehadiran		7,8,9
		4. Kerjasama.		10,11,12

⁴ Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011).

⁵ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2021)

Variable	Definisi	Indikator	Sumber	Butir
Latar belakang pendidikan (X ₁)	usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya di masa yang akan datang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenjang Pendidikan 2. Spesifikasi/ jenjang keilmuan. 	Soekidjo Notoatmodjo, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Jakarta: Erlangga, 2020. ⁶	1,2,3, 4 5,6,7
Pengalaman kerja (X ₂)	karyawan akan lebih terampil apabila memiliki kecakapan serta pengalaman yang cukup. Nitisemo, pengalaman kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu/ masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan Keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan 	Trijoko Prasetya, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Jakarta: Erlangga, 2020. ⁷	1,2,3 4,5,6 7,8,9
Kualitas pelatihan (X ₃)	Serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang sehingga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas instruktur 2. Kepuasan secara keseluruhan 3. Penilaian yang efektif 	Wilson Bangun, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Jakarta:	1,2,3 4,5,6 7,8,9

⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2020.

⁷ Trijoko Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2020

Variable	Definisi	Indikator	Sumber	Butir
	meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan juga ditujukan untuk membiasakan karyawan dalam bekerja.	4. Harapan Kejelasan 5. Stimulasi pembelajaran	Erlangga 2021. ⁸	10,11, 12 13,14, 15

C. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi peneliti melakukan penelitian di PT BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo ini terletak di Jl. Ir. H Juanda No. 21, Tonatan, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63418.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Suatu penelitian tentunya memiliki keterbatasan dalam menghadirkan sumber informasi atau subjek penelitian. Selain itu, penelitian yang hasilnya dapat digeneralisasikan tentunya memiliki perjalanan proses pengambilan sampel yang proposional sehingga kesimpulannya dapat digeneralisasikan. Siapa saja yang akan diteliti dan berapa banyaknya (populasi), dan siapa yang menjadi sasaran langsung pengumpulan data (sampel atau responden).⁹

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Mitra Mentari

⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga, 2021).

⁹ Wati, Diah Ayu Eko. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto". Skripsi. Surabaya: (UIN Sunan Ampel Surabaya, 2016).32

Sejahtera Ponorogo yang hanya terdapat 35 karyawan. Adapun yang dimaksud populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas. Jika data diambil dari populasi, maka akan memerlukan waktu yang cukup banyak sehingga dalam penelitian hal itu terlalu mahal. Prosesnya disebut dengan teknik penyampelan atau teknik sampling.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang menyatakan bahwa jumlah sampel sama dengan populasi dan menjelaskan bahwa teknik ini dilakukan karena jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan Sampel penelitian.¹⁰ Alasan peneliti memilih sampel ini karena dapat menghasilkan hasil yang lebih representatif dan dapat diandalkan, banyaknya populasi dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo. Mengingat populasi relatif kecil, hanya terdapat 35 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

¹⁰ Sugiyono “ *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Gramedia, (Jakarta 2020).87

sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.¹¹

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data ini termasuk kedalam penelitian yang bersifat kuantitatif, jenis data yang digunakan pada penelitian ini berupa data primer yang mana data dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan.¹²

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa subjek yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuisisioner, atau dari hasil wawancara penelitian dengan karyawan pada bank tersebut. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

F. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat dalam bentuk kuisisioner yang diisi oleh responden dibuat dalam bentuk pertanyaan tertutup,

¹¹ Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2015 Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006),67.

¹² Wijaya,Toni. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Citapustaka Media Perintis, 2015.

dimana dalam kuesioner sudah disediakan alternatif jawaban dari tiap item pertanyaan. Dalam pelaksanaan pengisian nantinya responden hanya diminta untuk memilih satu jawaban yang sekiranya cocok dengan keadaan yang dialami. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kinerja karyawan yang terdiri dari latar belakang pendidikan dan pelatihan, serta untuk mempermudah pengambilan kesimpulan dari tanggapan karyawan yang diperoleh dalam pembagian kuesioner, maka digunakan skala likert empat jawaban dengan nilai masing-masing skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), skor 3 untuk jawaban Kurang setuju (KS), Skor 4 untuk jawaban setuju (S), skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.¹³

Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (kuesioner/angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat

¹³ Ika Fitriani dkk, "Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja," *Economic Education Analysis Journal*, (Juni 2019), 667.

berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.¹⁴

G. Instrument Penelitian

Instrument penelitian adalah sebuah alat yang membantu peneliti ketika pengumpulan data. Instrument yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuisisioner, pengisian kuisisioner atau angket dapat dilakukan secara langsung kepada responden atau secara *online*. Terdapat kisi-kisi instrument penelitian, ada beberapa soal di setiap variable akan diberi penjelasan, selanjutnya menentukan indikator yang sudah diukur hingga menjadi item pertanyaan.¹⁵

Skala pengukuran dalam instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator variabel dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari responden untuk keperluan analisis kuantitatif diberikan skor sebagai berikut:

¹⁴ Sujiyanto, Agus Eko. *Aplikasi Statistik Dengan E-views 9.0* (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009).

¹⁵ sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: (Alfabeta, 2011)

Tabel: 3.2
Skala likert

Kriteria	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Eko Putro, 2012

Penilaian menggunakan *skala likert* memiliki gradasi dari sangat positif hingga negatif. Jawaban pertanyaan diberi skor 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (kurang setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju), dimana pilihan penggunaan kriteria tersebut agar tidak terdapat jawaban tengah (ragu-ragu) yang dapat menimbulkan efek dominan yang hasil akhirnya berpengaruh pada informasi korelasi dan variable yang diukur.¹⁶

H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data berarti suatu metode yang mana dapat digunakan sebagai alat menganalisis sebuah data yang dikumpulkan dan hal tersebut digunakan dalam menguji Sebuah rumusan masalah. Dalam penelitian yang dilaksanakan ini, metode

¹⁶ Sujianto, Agus Eko. *Aplikasi Statistik Dengan E-Views 9.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009.

analisis deskriptif kuantitatif digunakan, yang berarti data dikumpulkan dan kemudian dianalisis. Untuk dapat mengetahui apakah pengaruh Independen variabel pada terhadap dependen variabel dalam penelitian yang dilaksanakan ini, metode telah dibuat. Dari penjelasan ini, pilihan dalam tes dimana membutuhkan Tes statistik dimana akan dipergunakan adalah regresi linier berganda.¹⁷ Alat statistisik atau aplikasi perangkat lunak yang akan dipergunakan untuk penelitian ini dan Menganalisis/menjelaskan datanya adalah alat statistisik *E-Views* dengan mengaplikasikan teknik pengukuran dan pengolahan data. Pada proses di analisisnya, penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Coba Instrumen

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk memperoleh data-data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba agar diperoleh instrumen yang valid dan reliabel.¹⁸

a. Uji Validitas

Validitas berarti suatu derajat ketepatan diantara data dari objek yang digunakan penelitian dan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti,

¹⁷ Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 201.

¹⁸ Efrina, Lisa. "Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari'ah Di Provinsi Lampung 1, no. 2 (2022): 73–80.

jadi data valid merupakan data "yang tidak berbeda" antar data yang disimpulkan atau dilaporkan seorang peneliti dengan data dari objek penelitian sebenarnya. Jika ada warna merah di dalam objek penelitian, maka peneliti harus dan akan melaporkannya dengan warna sebenarnya yaitu merah. Jika karyawan di dalam objek sebuah penelitian bekerja keras, peneliti akan mengatakan bahwa karyawan bekerja keras. Namun, jika seorang peneliti tersebut membuat laporan dimana laporan yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya di tempat penelitian, data tersebut bisa dan dapat dianggap sebagai data yang tidak valid.¹⁹

Penelitian ini menggunakan nilai Signifikansi 5% (0,05), apabila $R_{hitung} < r_{tabel}$ dengan nilai korelasi (r) = 0,05, maka butir pernyataan dan Indikator dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan nilai korelasi (r) = 0,05, maka butir pernyataan dan indikator dinyatakan tidak Valid. Terdapat dua jenis dari validitas dalam sebuah penelitian, yaitu validitas internal dan Validitas eksternal. Validitas internal mengacu pada seberapa akurat desain dalam penelitian dengan sebuah hasil yang dapat dicapai.

Penelitian akan dikatakan tidak valid jika tujuan penelitian digunakan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan. Validitas eksternal

¹⁹ Ibid., 137.

mengacu pada seberapa akurat hasil dalam sebuah penelitian dapat digeneralisasi atau digunakan dalam populasi dan sampel. Penelitian akan mempunyai validitas eksternal yang tinggi apabila sampel penelitian valid, penelitian representatif, dan dapat diandalkan, dan metode pengumpulan dan analisis data sesuai atau benar.²⁰

b. Uji Reliabilitas

Tes reliabilitas melihat tingkat konsistensi, Stabilitas, daya prediksi, dan akurasi yang dimilikinya. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut reliabel. Uji Ini digunakan untuk mengetahui seberapa konsisten skor seseorang akan berubah jika mereka menjalani tes yang sama pada waktu yang berbeda. Reliabilitas dapat diperoleh melalui sebuah teknik yang mana kerap digunakan dalam menguji reliabilitas instrumen yaitu *parallel form reliability*, *Test retest*, dan konsistensi dalam sebuah pengukuran yang didapatkan dengan melalui pengujian reliabilitas belah dua (*split-half*), *Koefisien alpha*, reliabilitas antar skor. Menurut Sekaran, reliabilitas atau keandalan dalam suatu Teknik pengukuran dapat memperlihatkan/menunjukkan seberapa akurat suatu pengukuran dapat diandalkan, yaitu terbebas dari sebuah kesalahan, dan karena hal itu

²⁰ Ibid., 267.

memastikan pengukuran yang mana harus konsisten antara berbagai item instrumen yang berbeda di seluruh waktu dan ruang.²¹

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah uji normalitas dimana akan digunakan sebagai alat untuk menguji data untuk mengetahui data tersebut apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dengan memanfaatkan atau mempergunakan *Histogram Normality Test* pada program *E-views*. Hasilnya ditunjukkan oleh nilai *Prob. Jarque-Bera (JB)* hitung menggunakan tingkat *alpha* 0,05 (5). Data yang dikatakan berdistribusi normal apabila *Probability JB* hitung lebih besar dari 0,05.²²

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan suatu keadaan yang mana terdapat hubungan linear antar independen variabel. Nilai stand error koefisien menjadi tidak valid jika terjadi multikolinieritas, jadi hasil uji signifikansi koefisien dengan uji t tidaklah valid. Multikolinieritas tidak bisa terjadi pada variabel dengan hanya satu dependen variabel dan satu independen variabel karena melibatkan beberapa independen variabel. Uji

²¹ Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, ed. oleh Suwito, 1 ed. (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2015),134.

²² Ikatan Bankir Indonesia. *Mengelola Bank Syariah Jakarta*: PT. Gramedia Pustaka Utama. (2014), 89.

multikolinieritas dimanfaatkan atau digunakan untuk menentukan apakah ada suatu hubungan yang linier antara independen variabel pada dalam regresi. Dalam pembahasan penelitian ini, uji multikolinieritas Akan dilaksanakan menggunakan dengan melihat Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada bagian Model regresi. Multikolinieritas terjadi jika koefisien dari korelasi diantara variabel bebas $> 0,60$ (pendapat Lain mengatakan: 0,50 dan 0,90).²³ Sebaliknya, apa bila koefisien korelasi diantara variabel bebas Sama atau kurang dari 0,60 ($r \leq 0,60$) Multikolinieritas tidak terjadi. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$ maka akan terjadi suatu gejala multikolineiritas yang tinggi. Dan sebaliknya apa bila $VIF < 10$ maka tidak akan terjadi multikolinieritas.²⁴

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat variansi dari error yang bersifat tetap/konstan (*homokedastik*) atau berubah-ubah (*heterokedastik*). Dalam uji heterokedastisitas, Perbedaan varian residual bagi semua pengamatan pada suatu model regresi. ada berbagai macam tehknik pengujian yang dipunyai oleh *E-views 9.0* seperti: *Breusch-Pagan-Godfrey*, *Harvey*,

²³ Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

²⁴ Gomes, Faustino Cordoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003

Glesjer, ARCH, White dan lain-lain. Pada Uji heterokedastisitas melalui melihat nilai *Prob. F-Statistic* (F hitung). Jika *Prob. F-Statistic* $< 0,05$ maka pada model regresi tersebut terjadi masalah heterokedasstisitas.²⁵

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi (*autocorrelation*) merupakan hubungan antara residual dari dua sumber observasi. Karena fakta bahwa data runtut waktu dipengaruhi oleh data masa lalu, autokorelasi lebih mudah terjadi pada data runtut waktu. Namun, autokorelasi masih dapat ditemukan pada data yang bersifat antar objek (*cross section*). Uji Durbin Watson digunakan untuk mengidentifikasi gejala autokorelasi pada penelitian. Uji Statistik Durbin Watson d

Table 3.3
Durbin Watson d

Nilai statistik d	Hasil
$0 < d < d_l$	Ditolak; ada autokorelasi positif
$d_l < d < d_u$	Ragu-ragu; tidak ada autokorelasi positif
$d_u < d < 4 - d_u$	Diterima; tidak ada autokorelasi
$4 - d_u < d < 4 - d_l$	Ragu-ragu; tidak ada autokorelasi negative

²⁵ Agus Widarjono, *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya Disertai Panduan EViews*, 5 ed. (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2018), 101.

$4 - d < d < 4$	Ditolak; ada autokorelasi negative
-----------------	------------------------------------

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda menggabungkan variabel terikat (Y) kepada dua variabel bebas (X). Penggunaan penelitian ini adalah sebagai menentukan seberapa tinggi atau besarnya pengaruh dari variabel bebas yaitu: Latar belakang pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan kualitas pelatihan (X_3) terhadap variabel terikatnya berupa Kinerja Karyawan (Y). Persamaan pada regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:²⁶

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat/dependen (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

$b_1 b_2 b_3$: Koefisien regresi

X_1 : Latar belakang pendidikan

X_2 : Pengalaman kerja

X_3 : Kualitas pelatihan

e : *Error*/variabel pengganggu

²⁶Barima, Hima, Anastasia Anggarkusuma Arofah, dan Endah Lestari. "Pengaruh latar belakang pendidika, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)* 1, no. 2 (2021): 48–55.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah sebuah pengujian atau uji yang mana memiliki bertujuan untuk menentukan apakah hasil sampel dapat digeneralisasikan ke populasi.²⁷

a. Uji t

Langkah pertama dalam proses pemeriksaan adalah pengujian secara parsial (Uji t), yang bertujuan untuk menentukan seberapa signifikan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pada dasarnya, uji statistik t memperlihatkan sejauh apa atau seberapa jauh suatu pengaruh satu independen variabel kepada/terhadap dependen variabel. Pengujian ini dilaksanakan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan maupun penolakan dari hipotesis dilaksanakan dengan beberapa kriteria:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis akan ditolak karena koefisien dari regresi tidaklah signifikan. Ini menunjukkan bahwa variabel terikat tidak dengan secara signifikan dipengaruhi oleh independen variabel secara parsial.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis (koefisien regresi signifikan) akan diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel terikat

²⁷ Bustomi, Muhamad Yazid, Lestari Rahayu Waluyati, dan Suhatmini Hardyastuti. "Pengaruh pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran." *Jurnal Pertanian Terpadu* 8, no. 1 (2020): 119–29..

dipengaruhi secara signifikan oleh Independen variabel secara parsial.

b. Uji R-Square

Pada dasarnya, koefisien determinasi R^2 menunjukkan seberapa baik kemampuan suatu model untuk menjelaskan variasi pada dependen variabel. Koefisien determinasi yaitu satu dan nol. Nilai R^2 yang rendah memperlihatkan bahwa kemampuan dari suatu independen variabel sangat terbatas untuk mendefinisikan variasi dependen variabel. Sebaliknya, nilai dimana mendekati satu memperlihatkan bahwa independen variabel menyerahkan atau memberi hampir dari semua informasi yang diperlukan serta dibutuhkan untuk memperdiksi variasi dependen variabel.²⁸

c. Uji F

Pengujian dilaksanakan secara bersamaan atau simultan untuk mengetahui apakah semua independen variabel memengaruhi dependen variabel dengan cara yang sama atau tidak. Uji F memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1) Tarif signifikan $\alpha = 0,05$
- 2) H_0 ditolak jika F_{hitung} dengan kata lain, Independen variabel (X) berdampak besar Pada dependen variabel secara bersamaan

²⁸ Ibid.,353

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum obyek penelitian

1. Sejarah berdirinya BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

BPRS Mitra Mentari Sejahtera memulai Grand Opening Launchingnya pada tanggal 11 Desember 2016 di Graha Watoe Dhakon IAIN Ponorogo. Lembaga Keuangan Syariah yang diprakarsai oleh Bapak Budi Eko Cahyono sebagai direktur utamanya ini mulai diinisiasi sejak bulan Agustus 2015. Tujuan didirikannya lembaga ini adalah menjadi BPRS terdepan di Jawa Timur bagian barat. Mengingat di Provinsi Jawa Timur bagian barat terutama di Ponorogo belum banyak bermunculan BPRS, maka bapak Budi beserta rekan-rekannya berinisiatif untuk mendirikannya di Ponorogo. Dimulai dengan proses pendirian izin prinsip yang terdiri dari penyusunan struktur jajaran direksi, komisaris, dewan syariah, sampai melakukan fit and proper test di Kediri. Dilanjutkan dengan tahap berikutnya yaitu pendirian izin operasional yaitu menyediakan kelengkapan infrastruktur berupa gedung, inventaris, karyawan, dan modal disetor sebesar 6 Milyar Rupiah. Modal tersebut diperoleh dari berbagai sumber dengan perincian sebesar 88% dari PT Daya Matahari Utama, yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jual beli (trading) di Surabaya, dan sisanya sebesar 12% diperoleh dari tiga orang investor yang

berasal dari Ponorogo. Semua persiapan tersebut selesai dalam waktu satu tahun tepat sesuai dengan jangka waktu yang diberikan oleh OJK yakni dari Agustus 2015 sampai bulan Agustus 2016.¹

Pada bulan itu juga OJK mendatangi kantor BPRS Mitra Mentari Sejahtera guna mengecek kelengkapan infrastruktur di kantor tersebut. Dengan adanya beberapa kekurangan yang segera diperbaiki dan dilengkapi, maka terbitlah izin operasional tersebut pada bulan November 2016. BPRS ini memulai operasional resminya pada bulan Desember 2016. Namun operasional yang sesungguhnya berupa penjarangan nasabah dan persiapan fungsi operasional bank telah dimulai dua bulan sebelumnya. Dalam perjalanannya, BPRS ini mengalami pertumbuhan yang cukup baik hingga bisa mencapai BEP (Break Even Point) pada bulan ke enam operasionalnya, dimana rata-rata lembaga keuangan lainnya baru bisa mencapai BEP setelah satu tahun beroperasi. Dalam satu bulan rata-rata BPRS ini mengeluarkan biaya operasional sebesar 90 juta rupiah.²

2. Motto, Visi, Misi, dan Tujuan BPRS Mitra Mentari Sejahtera

a. Motto

Menebar manfaat sesuai syariat

¹ BPRS Mitra mentari Sejahtera,”mitrayariahbank.com,dicuplik 15 februari 2024 pukul 15.30 WIB, <http://mitra.yariahbank.com/>.

² Ibid., 256

b. Visi

Menjadi lembaga keuangan syariah terbaik di Jawa Timur bagian Barat

c. Misi

Membangun ekonomi umat melalui pengembangan ekonomi syariah di Jawa Timur

d. Tujuan

Menjalankan kegiatan usaha perbankan dengan prinsip syariah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya umat islam di wilayah Kabupaten Ponorogo.

B. Hasil Pengujian Deskriptif

1. Data sampel penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada 35 responden yaitu karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo melalui *google form*. Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi dalam beberapa kategori, yaitu jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan usia. Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Table 4.1
Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	11	29,7%

Perempuan	24	70,3%
Total	35	100%

Sumber: data primer

Berdasarkan table 4.1 diatas dapat diketahui bahwa total responden yang diteliti adalah 35 responden. Jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang atau 29,7% sedangkan responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 24 orang atau 70,3%. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar jumlah responden dalam penelitian ini berjenis kelamin Perempuan.

b. Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Table 4.2
Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
D3	4	10,8%
S1	31	89,2%
Total	35	100%

Berdasarkan table 4.2 diatas dapat diketahui bahwa total responden yang diteliti adalah 35 responden. Jumlah responden yang memiliki Pendidikan terakhir D3 sebanyak 4 orang atau 10,8% sedangkan responden yang memiliki Pendidikan terakhir S1 sebanyak 31 orang atau 89,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar jumlah responden dalam penelitian ini memiliki gelar S1.

c. Deskripsi responden berdasarkan usia

Table 4.3
Responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Presentase
24 Tahun	5	13,5%
25 Tahun	12	37,86%
26 Tahun	9	24,3%
27 Tahun	4	10,8%
28 Tahun	2	5,42%
29 Tahun	2	5,42%
30 Tahun	1	2,7%
Total	35	100

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa total responden yang diteliti adalah 35 responden. Jumlah responden yang berusia 24 Tahun sebanyak 5 orang atau 13,5% sedangkan responden yang berusia 25 tahun sebanyak 12 orang atau 37,86% sedangkan responden yang berusia 26 tahun sebanyak 9 orang atau 24,3% sedangkan responden yang berusia 27 tahun sebanyak 4 orang atau 10,8% sedangkan responden yang berusia 28 tahun sebanyak 2 orang atau 5,42% sedangkan responden yang berusia 29 tahun sebanyak 2 orang atau 5,42% sedangkan responden yang berusia 30

tahun sebanyak 1 orang atau 2,7. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar jumlah responden dalam penelitian ini berusia 25 tahun.

C. Hasil Analisis data

1. Uji instrumen penelitian

a. Uji validitas

Hasil penelitian hanya dapat dianggap valid jika terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dan data nyata tentang objek Penelitian. Alat ukur yang dipergunakan sebagai mendapatkan data (mengukur) dianggap valid jika dapat digunakan untuk mengukur apa yang Seharusnya diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan sebagai alat ukur keabsahan atau kevalidan dari suatu kuesioner. Uji validitas dilaksanakan untuk memastikan bahwa Pernyataan-pernyataan tertentu dapat digunakan untuk mendefinisikan variabel.³ Dalam penelitian Ini, peneliti menetapkan nilai signifikansi 5% (0,05), apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai korelasi (r) = 0,05, maka butir pernyataan dan indikator dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dalam nilai korelasi (r) = 0,05, maka butir pernyataan dan indikator dinyatakan tidak valid. Berdasarkan data dari kuesioner yang diolah menggunakan *e-views* versi 9 terhadap 30 butir pernyataan instrumen penelitian yang terdiri dari hasil pengujian validitas variabel latar belakang

³ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, 1 ed. (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015), 108

pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), kualitas pelatihan (X_3) dan Kinerja karyawan (Y), maka diperoleh hasil Sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji validitas Latar belakang pendidikan

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1.	0.6896	0.2826	Valid
2.	0.8300	0.2826	Valid
3.	0.8203	0.2826	Valid
4.	0.6870	0.2826	Valid
5.	0.4710	0.2826	Valid
6.	0.7078	0.2826	Valid
7.	0.6645	0.2826	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas, bisa diketahui bahwa variabel Latar Belakang pendidikan dari 7 butir pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari butir Pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.5

Uji validitas pengalaman kerja

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	0.7310	0.2826	Valid
2.	0.8210	0.2826	Valid
3.	0.6080	0.2826	Valid
4.	0.7031	0.2826	Valid
5.	0.8707	0.2826	Valid
6.	0.5734	0.2826	Valid
7.	0.3845	0.2826	Valid
8.	0.4159	0.2826	Valid
9.	0.8253	0.2826	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas, bisa diketahui bahwa variabel Pengalaman kerja dari 9 butir pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari butir pernyataan dikatakan valid

Tabel 4.6
Uji validitas kualitas pelatihan (X3)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	0.5717	0.2826	Valid
2.	0.3195	0.2826	Valid
3.	0.7806	0.2826	Valid
4.	0.5540	0.2826	Valid
5.	0.5587	0.2826	Valid
6.	0.7260	0.2826	Valid
7.	0.7141	0.2826	Valid
8.	0.6712	0.2826	Valid
9.	0.5142	0.2826	Valid
10.	0.8254	0.2826	Valid
11.	0.6659	0.2826	Valid
12.	0.6474	0.2826	Valid
13.	0.8716	0.2826	Valid
14.	0.5793	0.2826	Valid
15.	0.8585	0.2826	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas, bisa diketahui bahwa variabel Kualitas pelatihan dari 15 butir pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari butir pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.7
Uji validitas kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1.	0.7581	0.2826	Valid
2.	0.2944	0.2826	Valid
3.	0.6861	0.2826	Valid
4.	0.6402	0.2826	Valid
5.	0.4879	0.2826	Valid
6.	0.5471	0.2826	Valid
7.	0.5876	0.2826	Valid
8.	0.5045	0.2826	Valid
9.	0.5406	0.2826	Valid
10.	0.7046	0.2826	Valid
11.	0.7977	0.2826	Valid
12.	0.6538	0.2826	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas, bisa diketahui bahwa variabel Kinerja karyawan dari 12 butir pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari butir pernyataan dikatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang dapat menghasilkan data yang sama setiap Kali dipergunakan sebagai alat mengukur objek yang sama. Reliabel memiliki arti dapat dipercaya, Jadi data yang reliabel diharapkan menjadi data yang dapat dipercaya atau diandalkan. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka dapat dikatakan Bahwa data tersebut reliabel.⁴ Berikut adalah hasil Pengujian reliabilitas dari variabel latar belakang pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), kualitas pelatihan (X_3) dan Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.8

Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas	Keterangan
Latar belakang pendidikan (X_1)	0.9620	0.6	Reliabel
Pengalaman kerja (X_2)	0.9567	0,6	Reliabel
Kualitas pelatihan (X_3)	0,9512	0,6	Reliabel

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 121. (Jakarta,2018)

Kinerja karyawan (Y)	0,9390	0,6	Reliabel
----------------------	--------	-----	----------

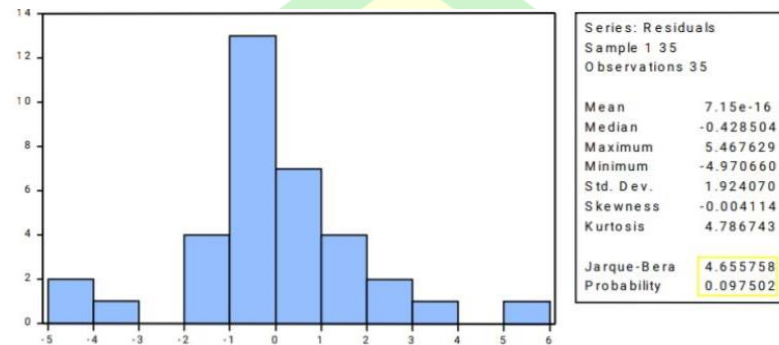
Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas maka dapat diketahui bahwa Variabel Latar belakang pendidikan memiliki nilai *Cronbach Alpha* $0,9620 > 0,6$, Variabel pengalaman kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* $0,9567 > 0,6$, Variabel kualitas pelatihan memiliki nilai *Cronbach Alpha* $0,9512 > 0,6$, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* $0,9390 > 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kualitas pelatihan dan kinerja karyawan masing-masing dikatakan reliabel. Jadi, instrumen penelitian dapat dipercaya dan dapat diandalkan.

3. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah distribusi residual terstandarisasi yang diteliti normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi dari sebuah data berbentuk distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan *Jarque-Bera Test* dengan Nilai *probability* $> 0,05$ data didistribusikan secara normal, dan sebaliknya apabila nilai *probability*

$< 0,05$ data didistribusikan secara tidak normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas :⁵



Gambar 4.1

Hasil uji normalitas *Jarque-Bera Test*:

Berdasarkan gambar 4.1 di atas maka diketahui bahwa nilai *Probability Jarque-Bera* adalah $0,0975 > 0,05$ dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini dapat diambil pernyataan bahwa uji normalitas terpenuhi yang berarti residual menyebar secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dengan ketentuan apabila nilai VIF (*Variable Inflation Factor*) dari suatu variabel lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah multikolinieritas, dan apabila nilai VIF dari suatu variabel lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan

⁵ Ibid., 126.

bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas.⁶ Dalam model regresi yang baik, tidak ada korelasi di antara variabel bebas. Namun, jika ada, itu disebut masalah multikolinieritas. Berikut adalah hasil pengujian multikolinieritas:

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	25.30780	218.1541	NA
X1	0.059847	402.7740	3.257028
X2	0.043342	496.2996	2.838193
X3	0.039162	1236.263	5.904376

Tabel 4.9
Hasil uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.9 di atas maka dapat diketahui bahwa Variabel Latar belakang pendidikan (X_1) memiliki nilai *Centered* VIF $3,2570 < 10$, Variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki nilai *Centered* VIF $2,8381 < 10$, dan variabel kualitas pelatihan (X_3) memiliki nilai *Centered* VIF $5,9043 < 10$, yang dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tidak terjadi masalah multikolinieritas.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi mengalami ketidaksamaan variabel antara residual dari satu

⁶ Hadi ismanto, *aplikasi SPSS dan Eviews dalam analisis data penelitian, 1 ed.* (Yogyakarta: penerbit deepublish (Grup Penerbitan CV Budi utama), 2021). 28

pengamatan ke pengamatan lainnya. pada penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas dengan model *Heterocedasticity Test: Glejser* dengan nilai probability $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, dan apabila nilai Probabilty $< 0,05$ maka terjadi masalah heterokedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi masalah heterokedastisitas.⁷ Berikut adalah hasil pengujian heterokedastisitas:

F-statistic	2.696213	Prob. F(3,31)	0.0629
Obs*R-squared	7.242575	Prob. Chi-Square(3)	0.0646
Scaled explained SS	9.112123	Prob. Chi-Square(3)	0.0278

Tabel 4.10

Hasil uji Heterokedastisitas

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai *Probability Chi-Square* $0,0646 > 0,05$ maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan gangguan pada fungsi regresi yang menunjukkan hubungan di antara komponen gangguan. autokorelasi adalah Masalah yang muncul ketika ada korelasi. Dalam penelitian ini, metode *Durbin Watson (DW)* digunakan untuk menguji autokorelasi, yang

⁷ Ibid., 132.

merupakan uji yang sering digunakan dalam pengujian autokorelasi.

Berikut adalah hasil pengujian autokorelasi:⁸

R-squared	0.002828	Mean dependent var	7.15E-16
Adjusted R-squared	-0.169098	S.D. dependent var	1.924070
S.E. of regression	2.080398	Akaike info criterion	4.457800
Sum squared resid	125.5136	Schwarz criterion	4.724432
Log likelihood	-72.01151	Hannan-Quinn criter.	4.549841
F-statistic	0.016450	Durbin-Watson stat	1.806877
Prob(F-statistic)	0.999887		

Tabel 4.11

Hasil uji Autokorelasi

Dari Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson stat.* adalah 1,8068. Nilai ini dapat dibandingkan dengan nilai dL sebesar 1,6528 dan dU 2,3472 pada tabel *Durbin Watson* k = 3 dan n = 35 maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$dU < d < 4-dU$$

$$1,6528 < 1,8068 < 4 - 1,6528$$

$$1,6528 < 1,8068 < 4 - 2,3472$$

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa $dU 1,6528 < 1,8068 < 4 - 2,3472$, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi.

⁸ Ibid.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Latar belakang pendidikan (X_1), Pengalaman kerja (X_2), Kualitas pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BPRS Mitra Mentari Sejahtera. Berikut adalah hasil pengujian analisis regresi linier berganda:⁹

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	37.56084	32.02736	1.172773	0.2501
X1	0.028205	0.253587	0.111223	0.9122
X2	-0.564227	1.363029	-0.413951	0.6819
X3	-0.187365	0.408762	-0.458373	0.6500
FITTED^2	0.017688	0.017089	1.035038	0.3089

Tabel 4.12

Hasil uji regresi

Persamaan regresi linier berganda, yang dapat dirumuskan sebagai berikut, diperoleh dari tabel di atas berdasarkan koefisien regresi masing-masing variabel: $Y = a + b^1X^1 + b^2X^2 + b^3X^3 + e$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : 37,56084

⁹ Ibid.,142.

b_1 : 0,111223

b_2 : - 0,413951

b_3 : - 0,458373

X_1 : latar belakang pendidikan

X_2 : pengalaman kerja

X_3 : Kualitas pelatihan

e : Tingkat Error

Dari rumus di atas maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$Y = 37,56084 + 0,111223 X^1 + - 0,413951 X^2 + - 0,458373 X^3$ Berdasarkan

hasil persamaan regresi di atas, maka dapat diketahui bahwa:

- a. Konstanta sebesar 37,56084 memiliki arti bahwa ketika Latar belakang pendidikan, Pengalaman kerja, dan kualitas pelatihan nilainya nol maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 37,56084.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,111223 memiliki arti apabila Latar belakang pendidikan mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,111223 dengan asumsi independen variabel bernilai tetap.
- c. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar -0,413951 memiliki arti apabila pengalaman kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar - 0,413951 dengan asumsi independen variabel bernilai tetap.

- d. Koefisien regresi variabel kualitas pelatihan (X_3) Sebesar $-0,458373$ memiliki arti apabila Kualitas pelatihan mengalami kenaikan, maka Kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar $- 0,458373$ dengan asumsi independen variabel tetap.

5. Uji hipotesis

a. Uji t

Uji t atau uji t (parsial) adalah pengujian dengan tujuan untuk mengetahui apakah antara Variabel latar belakang pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), Kualitas pelatihan (X_3) secara parsial individual terhadap Kinerja Karyawan (Y) bermakna atau tidak.¹⁰ Berikut adalah hasil uji t (parsial):

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	37.56084	32.02736	1.172773	0.2501
X1	0.028205	0.253587	0.111223	0.9122
X2	-0.564227	1.363029	-0.413951	0.6819
X3	-0.187365	0.408762	-0.458373	0.6500
FITTED^2	0.017688	0.017089	1.035038	0.3089

Tabel 4.13

Hasil uji t parsial

Uji t (parsial) akan dinyatakan berpengaruh apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai

¹⁰ Ibid., 154.

Signifikansi 0,05 maka dinyatakan tidak berpengaruh. Nilai t_{tabel} pada uji t (parsial) ini adalah 1,692 berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Variabel Latar belakang pendidikan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $0,1112 < 1,692$ dan nilai signifikansi Probability $0,9122 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terima H_0 dan H_1 ditolak. Maka dapat diartikan bahwa Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.
 - 2) Variabel Pengalaman kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} Sebesar $-0,41395 < 1,692$ dan nilai signifikansi Probability $0,6819 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terima H_0 dan H_2 diolak. Maka dapat diartikan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.
 - 3) variabel kualitas pelatihan (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $-0,45837 < 1,692$ dan nilai Signifikansi probability $0,6500 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terima H_0 dan H_3 ditolak. Maka dapat diartikan bahwa Kualitas pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Uji R-Square (R^2)

Uji Koefisien *Adjusted R-Square* bertujuan untuk menghitung proporsi atau persentase variasi yang disebabkan oleh variabel bebas

terhadap Variabel terikat. Hasil perhitungan *Adjusted R-Square* dapat dilihat pada output model summary. Kolom Adjusted R-Square menunjukkan jumlah persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dibandingkan dengan variabel terikat. Variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam model penelitian memengaruhi bagian yang tersisa.¹¹

Tabel berikut menunjukkan *Adjusted R-Square*:

R-squared	0.737046	Mean dependent var	48.77143
Adjusted R-squared	0.701986	S.D. dependent var	3.686906
S.E. of regression	2.012708	Akaike info criterion	4.368402
Sum squared resid	121.5298	Schwarz criterion	4.590595
Log likelihood	-71.44704	Hannan-Quinn criter.	4.445103
F-statistic	21.02211	Durbin-Watson stat	1.853942
Prob(F-statistic)	0.000000		

Tabel 4.14

Hasil uji R-Squared

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R-Square* adalah 0,7019. Jumlah ini menunjukkan berapa persentase dari Variabel terikat yang diwakili oleh variabel bebas sebesar 0,7019 atau 70,2%. Ini menunjukkan betapa signifikannya pengaruh variabel bebas. (Variabel Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar

¹¹ Ibid., 168.

70,2%. Sedangkan sisanya sebesar 0,2988 atau 29.8% dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

c. Uji f

Uji F (Simultan) digunakan untuk menentukan apakah variabel Latar belakang pendidikan (X_1), Pengalaman kerja (X_2), Kualitas pelatihan (X_3) secara bersama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Uji F (simultan) merupakan langkah pertama dalam mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji F (simultan):

R-squared	0.737046	Mean dependent var	48.77143
Adjusted R-squared	0.701986	S.D. dependent var	3.686906
S.E. of regression	2.012708	Akaike info criterion	4.368402
Sum squared resid	121.5298	Schwarz criterion	4.590595
Log likelihood	-71.44704	Hannan-Quinn criter.	4.445103
F-statistic	21.02211	Durbin-Watson stat	1.853942
Prob(F-statistic)	0.000000		

Tabel 4.15

Hasil uji f

Uji F (simultan) dinyatakan berpengaruh apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka uji F (simultan) dinyatakan tidak berpengaruh. Sedangkan nilai signifikansi *Probability F-Statistic* $> 0,05$

maka tidak berpengaruh dan apabila nilai signifikansi Probability F-Statistic $< 0,05$ maka berpengaruh.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa F_{tabel} sebesar 2,87. Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa F_{hitung} 21,0221 $>$ 2,87. Sedangkan nilai Signifikansi probability F-Statistic 0,0000 $<$ 0,05. Dengan hal ini dapat diartikan bahwa variabel Latar belakang pendidikan (X_1) pengalaman kerja (X_2), Kualitas pelatihan (X_3) secara bersama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Latar belakang pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Mitra Mentari Sejahtera ponorogo

Pengujian pertama yang menyatakan bahwa Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengujian yang dilaksanakan dengan uji regresi linier berganda menggunakan alat statistik E-Views versi 9. Berdasarkan pengujian ini, dapat diketahui bahwa b_1 atau koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,111223 yang memiliki arti bahwa jika latar belakang pendidikan yang diberikan perusahaan kepada karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera sebesar 0,111223. Dari hasil analisis data berdasarkan hasil uji t (parsial) menggunakan alat statistik E-Views versi 9 memiliki hasil bahwa Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $0,111223 < t_{\text{hitung}}$ 1,692 dan nilai signifikansi probability 0,9122 $>$ 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan H_0 diterima

dan H_1 ditolak. Sehingga latar belakang pendidikan (H_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya tinggi rendahnya latar belakang pendidikan tidak memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera dan semakin tinggi Latar belakang pendidikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.



Dapat diambil kesimpulan bahwa Latar belakang pendidikan tersebut terbukti dalam penelitian ini dapat mengetahui latar belakang pendidikan karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi Latar belakang pendidikan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan terbukti dengan hasil dari penelitian ini. Latar belakang pendidikan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator Latar belakang pendidikan menurut Tanjung dalam adibah yang terdiri dari dua yaitu jenjang pendidikan dan spesifikasi/jurusan keilmuan. Menurut Tanjung adibah, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Untuk spesifikasi/jurusan keilmuan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Uun tri muji lestari dan Hendri Cahyono dengan hasil penelitian tersebut bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹²

¹² Uun tri muji lestari dan Hendri Cahyono , “Pengaruh latar belakang pendidikan dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Bukit Serelo Lahat,” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17, no. 4 (31 Desember 2020): 329,<https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5096>.

2. Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Mitra Mentari Sejahtera

Pengujian kedua yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengujian yang dilaksanakan dengan uji regresi linier berganda menggunakan alat statistik E-Views versi 9. Berdasarkan pengujian ini, dapat diketahui bahwa b_2 atau koefisien regresi variabel X_2 sebesar $-0,413951$ yang memiliki arti bahwa jika pengalaman kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera sebesar $-0,458373$. Dari hasil analisis data berdasarkan hasil uji t (parsial) menggunakan alat statistik E-Views versi 9 memiliki hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $-0,413951 < t_{hitung} 1,692$ dan nilai signifikansi probability $0,6819 > 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan H_0 diterima dan H_2 ditolak. Sehingga pengalaman kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya adalah bahwa jumlah pengalaman kerja dan tinggi rendahnya pengalaman kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Hasil penelitian ini membuktikan teori pengalaman kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan semakin baik. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja mereka. Jadi, apabila indikator Pengalaman kerja menurut Malayu S.P Hasibuan yang terdiri dari lama waktu/ masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan memadai, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wahyu Ananda dengan hasil bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹³

3. Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Mitra Mentari Sejahtera

Pengujian ketiga yang menyatakan bahwa Kualitas pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengujian yang dilaksanakan dengan uji regresi linier berganda menggunakan alat statistik E-Views versi 9. Berdasarkan pengujian ini, dapat diketahui bahwa b_3 atau koefisien regresi variabel X_3 sebesar $-0,458373$ yang memiliki arti bahwa jika Pengalaman kerja karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera sebesar $-0,458373$. Dari hasil analisis data berdasarkan hasil

¹³ Wahyu Ananda , “Pengaruh pengalaman kerja dan Kualitas pelatihan Terhadap kinerja karyawan Sebagai Variabel Intervening pada Star Clean Car Wash Semarang,” 2021.

uji t (parsial) menggunakan alat statistik E-Views versi 9 memiliki hasil bahwa Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $-0,458373 < t_{tabel} 1,692$ dan nilai signifikansi probability $0,6500 > 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan H_0 diterima dan H_3 ditolak sehingga Kualitas pelatihan (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa tinggi rendahnya kualitas pelatihan tidak akan mempengaruhi karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator pengalaman kerja menurut Sri Larasati adalah kualitas instruktur, Kepuasan secara keseluruhan, Penilaian yang efektif, Harapan Kejelasan, dan Stimulasi pembelajaran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kualitas pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan juga ditujukan untuk membiasakan karyawan dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Hawwin Afwandi, Peni Haryanti, dan Tri Sudarwanto dengan hasil penelitian kualitas pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴

¹⁴ Ahmad Hawwin Afwandi, Peni Haryanti, dan Tri Sudarwanto Pengaruh kualitas pelatihan Terhadap Kinerja karyawan.,” *Journal of Islamic Economics Studies* Vol. 3, no. No. 2 (2022): 91–99.

4. Pengaruh Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Mitra Mentari Sejahtera

Pengujian keempat menyatakan bahwa variabel Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan Berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Pengujian yang dilaksanakan dengan uji F Menggunakan alat statistik E-Views versi 9. Berdasarkan pengujian ini, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 37,56084 > F_{tabel} 2,87$ yang memiliki arti bahwa Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan Berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nilai signifikansi probabilitas F-Statistic $0,0000 < 0,05$. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Artinya bahwa jika semua indikator Dari variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Indikator latar belakang pendidikan tersebut terbukti dalam penelitian ini dapat mengetahui latar belakang pendidikan karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Teori semakin tinggi latar belakang pendidikan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan terbukti dengan hasil dari penelitian ini. Latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rosalinda dan Nurhayati Hima dengan hasil Latar belakang pendidikan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Jarot Ahmad, Fadly dan Nuridin serta penelitian yang dilakukan oleh Hanif Fadhlillah, Himmatul Kholidah, dan Hanafiyah Yuliatul Hijriah dengan hasil kedua penelitian tersebut bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wahyu Ananda dengan hasil bahwa pengalaman kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Erliana Nur Azizah dan Yuli Mardiyanti dengan hasil kedua penelitian tersebut bahwa pengalaman kerja Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Hawwin Afwandi, Peni Haryanti, dan Tri Sudarwanto dengan hasil penelitian kualitas pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan dengan tahapan pengumpulan data primer berupa kuesioner dan pengolahan serta analisis data mengenai latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan terhadap Kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Latar belakang pendidikan (X1) memiliki nilai thitung sebesar $0,1112 < 1,692$ dan nilai signifikansi Probability $0,9122 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terima H_0 dan H_1 ditolak. Maka dapat diartikan bahwa Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya latar belakang pendidikan tidak memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan BPRS Mitra Mentari Sejahtera dan semakin tinggi Latar belakang pendidikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Variabel Pengalaman kerja (X2) memiliki nilai thitung Sebesar $-0,41395 < 1,692$ dan nilai signifikansi Probability $0,6819 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terima H_0 dan H_2 ditolak. Maka dapat diartikan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya adalah bahwa jumlah pengalaman kerja dan tinggi

rendahnya pengalaman kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi Pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. variabel kualitas pelatihan (X3) memiliki nilai thitung sebesar $-0,45837 < 1,692$ dan nilai Signifikansi probability $0,6500 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terima H_0 Dan H_3 ditolak. Maka dapat diartikan bahwa Kualitas pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa tinggi rendahnya kualitas pelatihan tidak akan mempengaruhi karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Semakin tinggi kualitas pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
4. Variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS mitra mentari sejahtera Ponorogo berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian ini, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 37,56084 > F_{tabel} 2,87$ yang memiliki arti bahwa Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan Berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nilai signifikansi probabilitas F-Statistic $0,0000 < 0,05$. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Artinya bahwa jika semua indikator Dari variabel latar

belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kualitas pelatihan terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, saran Yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan perlu memberikan pelatihan atau bimbingan kepada karyawan supaya karyawan bisa menjalin hubungan lebih baik dengan karyawan lain yang akan meningkatkan kinerja karyawan karena adanya lingkungan yang baik dan nyaman.
2. Bagi perusahaan perlu meningkatkan pemahaman dari tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang akan membantu karyawan memahami tugas mereka dengan baik dan menyelesaikannya dengan baik.
3. Bagi perusahaan mengadakan pelatihan rutin untuk meningkatkan ketrampilan karyawan, baik dalam aspek teknis maupun soft skills.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam pemilihan data untuk menentukan penelitian data primer dan dapat menambah variabel yang diduga bisa memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Muhammad Faris. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal an Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT BIF Yogyakarta”, Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017.
- Abu, Fahmi Dkk. HRD Syariah Teori Dan Implementasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Kediri.” Skripsi. Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2014.
- Agustin, Hamdi. “Teori Bank Syariah.” JPS (Jurnal Perbankan Syariah) 2, no. 1 (2021): 67–83. <https://doi.org/10.46367/jps.v2i1.279>.
- Amiruddin, K, Nila Khaera Amaliah, dan Nasrullah Bin Sapa. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada BTN KCS Makassar.” IBEF: Islamic Banking, Economic and Financial Journal 2, no. 1 (2021): 75–91.
- Barima, Hima, Anastasia Anggarkusuma Arofah, dan Endah Lestari. “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Perwira Journal of Economics and Business (PJEB) 1, no. 2 (2021): 48–55. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i2.211>.
- Basuki, Andi. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali”. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2009.
- Bustomi, Muhamad Yazid, Lestari Rahayu Waluyati, dan Suhatmini Hardyastuti. “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran.” Jurnal Pertanian Terpadu 8, no. 1 (2020): 119–29. <https://doi.org/10.36084/jpt.v8i1.225>.

- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Diann Muzerika yang berjudul “pengaruh latar belakang Pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (bank syariah mandiri KCP Jantho. 2020).
- Dini, Ega Sri. “ Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Account Officer (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatra Barat”. *Economic And Economic Education*. Vol.2. 2013.
- Efrina, Lisa. “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari’ah Di Provinsi Lampung.” *Srikandi: Journal of Islamic Economics and Banking* 1, no. 2 (2022): 73–80.
- Fadhilillah, Hanif, Himmatul Kholidah, dan Hanifiyah Yuliatul Hijriah. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah ‘X’ di Surabaya.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 9, no. 1 (2023):646–55.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2015
- Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2015
- Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Gomes, Faustino Cordoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Ika Fitriani dkk, “Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja,” *Economic Education Analysis Journal*,(Juni 2019),667

- Ikatan Bankir Indonesia. *Mengelola Bank Syariah Jakarta*: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2014.
- Jannah, Wisik Aulia, Muhammad Ridwan Basalamah, dan Nanik Wahyuningtyas. “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang.” *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 12, no. 02 (2023).
- Juliati, Ati. “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon”. Skripsi. Cirebon: IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2012.
- Kamsir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Liana, Yuyuk, Rr. Widanarni Djafri, Pudjiastuti Rahmasari, dan Kusuma Taufik. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Lucky Mitra Abadi Malang.” *INSPIRASI; Jurnal Ilmu-ilmu Sosial* 19, no. 2 (2022): 668–75.
- Manopo, Christy, Irvan Trang, dan Regina Trifena Saerang. “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 11, no. 1 (2023): 454–64. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45861>.
- Naim, Mashuri Yusuf Naim, Mursalim Umar Gani, dan Rini Purnamasari. “Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area Makassar.” *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (2019): 259–80. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1147>.
- Notoadmodjo, “Pengaruh persepsi Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kualitas pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia, 2018”
- Novitra, Rhena. “Hubungan Pendidikan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dibadan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur,” *Administrasi Negara*, 5 (2017) 5627

- Nugroho, Arief Teguh. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 20, no. 2 (2018): 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>.
- Nurhidayati, Maulida, dan Junita Anggraini. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang.” *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 2 (2021): 1–13. <https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v3i2.600>.
- Nurhidayati, Maulida, dan Sovia Zahrianti Erika. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun).” *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2020): 99. <https://doi.org/10.31602/iqt.v6i2.3559>.
- Oktaviani, Livia Choirunisa, Sam’ani, dan Vita Arumsari. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi , Kompensasi , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jepara.” *JICAB: Journal of Islamic Contemporary Accounting and Business* 1, no. 1 (2023): 33–53.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011.
- Priansa,Donni Juni. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Puspanita, Dita. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN Syariah Cabang Cirebon)”. Skripsi. Cirebon: IAIN Syekh Nurjati , 2013.
- Puspanita, Dita. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN Syariah Cabang Cirebon)”. Skripsi. Cirebon: IAIN Syekh Nurjati , 2013.

- Salam, Abdus. Manajemen Insani Dalam Bisnis. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Samsudin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sedarmayanti, faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, Yogyakarta, 2018”.
- Sinambela, Lijan polatak. manajemen sumber daya manusia. jakarta: PT. Bumi aksara, 2016.
- Sinambela, Lijan Poltak. Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran Dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sinambela, Lijan Poltak. Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran Dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sujianto, Agus Eko. Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009.
- Toni Wijaya, Analisis Data Penelitian Menggunakan Spss (Yogyakarta: Atma Jaya, 2009), 124.